

الممارسة المهنية والإشراف في طريقة العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور / نضيف فرحي سنقر بومدين الأستاذ الدكتور / محمد شمس الدين أحمد
الأستاذ الدكتور / إبراهيم بوزوي مرشحي الأستاذ الدكتور / كرم محمد الحنفي

١٩٩٦



اهداءات ١٩٩٦

مركز بحوث

تطوير التعليم الجامعي

المجلس الأعلى للجامعات

الممارسة المهنية والإشراف في طريقة العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور / نصيف فهمي منقريوس الأستاذ الدكتور / محمد شمس الدين أحمد

الأستاذ الدكتور / إبراهيم الهيم بيومي مرعي الأستاذ الدكتور / كرم محمد الجبزي

مقدمة

منذ اللحظة التي يولد فيها الفرد يصبح عضواً في الجماعة الأساسية الأولى وهي الأسرة ، وكلما كبر ونما - في الظروف الطبيعية والعادية - كلما كثر عدد الجماعات التي ينتمى إليها . ولاشك أن عملية التنشئة الاجتماعية للفرد بعد ولادته والتي تبدأ في الأسرة لا تنتم إلا عن طريق تفاعلاته وعلاقاته وخبراته في هذه الجماعات . فحياة الفرد وسلوكه يتأثران بهذه الجماعات ويؤثران بالتالي فيها .

لذلك يمكن مساعدة الأفراد وتنمية شخصياتهم وتعويض احتياجاتهم من طريق المساعدات التي تقدمها لهم في الجماعات التي ينتمون إليها ، أي أنه يمكن أحداث التغيير المرغوب فيهم ليكونوا مواطنين صالحين ، كما أنه يمكن أيضاً مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها كي تكون وحدات تنظيمية صالحة في المجتمع . هذا النوع من المساعدة الذي يهتم فيه الكثير من العلوم والفنون والاختصاصيون وبخاصة الخدمة الاجتماعية والاختصاصيون الاجتماعيون .

ولحياة الفرد ثلاثة أوجه ، أولها أنه فرد قائم بذاته ، وثانيها أنه عضو في جماعات مختلفة ، وثالثها ، أنه عضو في مجتمع متفهم وثقافة متفهرة ، هذه الأوجه الثلاثة منفصلة نظرياً ، ولكنها متداخلة ومتفاعلة إذا نظرنا إليها من الناحية العملية فهي ثلاثة أوجه مختلفة لوجه واحد هي الإنسان ، ولهذا السبب حينما تعاملت الخدمة الاجتماعية وهي علم وفن المساعدة في عصرنا الحديث الذي يتميز بالتخصص وتقسيم العمل - مع الفرد لمساعدته لتنمية وزيادة قيمته الفردية والاجتماعية تعاملت مع هذه الأوجه الثلاثة من حياته .

وما يعنينا - في مجال هذا الكتاب - هو الوجه الثاني لحياة الإنسان الذي تتعامل معه الخدمة الاجتماعية عن طريق "خدمة الجماعة" التي تهتم باستخدام الخبرات الاجتماعية لمساعدة الأفراد والجماعات كما سبق الإشارة إلى ذلك .

هذا وقد راعى المؤلفون ان يحتوى هذا الكتاب على اغلب النواحي الاساسية
التي تتعلق بالعمل مع الجماعات والتي تتفق ومستوى النمو المهني لطلاب الخدمة
الاجتماعية . كما اهتم المؤلفون بعرض الجوانب التطبيقية للعمل مع الجماعات
حتى تحقق التكامل بين الجوانب النظرية والتطبيقية المتعلقة بالعمل مع الجماعات .

هذا ونرجوا ان يجد العاملون مع الجماعات وبخاصة الاختصاصيون
الاجتماعيون وطلاب الخدمة الاجتماعية في هذا الجهد المتواضع عوناً ينتفعون به
على نواحيه مسئولياتهم نحو مساعدة الافراد والجماعات والاسهام في بناء المجتمع
الذي نصبو الى نموه وازدهاره .

المؤلفون

المفهرس

الصفحة

٥	باب الاول: بعض النواحي الاساسية المتعلقة بالعمل مع الجماعات
٩٧	الباب الثاني: الاشراف
٩٩	الفصل الاول: بعض النواحي الاساسية المتعلقة بالاشراف
٩٩	ماهية الاشراف وتعريفه
١٠٤	الادارة والاشراف
١٠٥	وظائف الاشراف
١١٦	مبادئ الاشراف
١٤١	الفصل الثاني: وسائل الاشراف وتقويمه
١٤١	المقابلة التمهيدية
١٥٣	الملاحظة
١٦٣	الاجتماع الاشرافي الفردي
١٧٨	التقارير
١٩٠	الاجتماع الاشرافي الجماعي
٢١١	الاجتماع الاشرافي التقويمي
	الباب الثالث: تطبيقات في العمل مع الجماعات
	الفصل الثالث: مفهوم الموقف في خدمة الجماعة والاساليب
	المهنية في تحليل مواقف وتقارير العمل
٢١٣	مع الجماعات

٢٢٥	الفصل الرابع : تقارير ومواقف تم تحليلها ومناقشة جوانبها المختلفة في ضوء الإطار النظري لخدمة الجماعة والإشراف
٢٦٣	الفصل الخامس : تحليل مواقف وتقارير إشرافية
٣٠١	الباب الرابع : تجارب في العمل مع الجماعات
٢٠٣	الفصل السادس : العلاقة بين مبادئ طريقة العمل مع الجماعات وتنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة .
٢٦٥	الفصل السابع : العلاقة بين قيام الإخصائي الاجتماعي بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسي ونموها الاجتماعي .

الباب الأول

«بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالعمل مع 'جماعات'»

بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالعمل مع الجماعات

لعله من المناسب في هذا المجال ان نعطي فكرة عامة عن الخدمة الاجتماعية قبل ان نبدأ في دراسة بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالعمل مع الجماعات فسي محيط الخدمة الاجتماعية بشيء من التوسع والتفصيل .

تعريف الخدمة الاجتماعية :

عرفت الخدمة الاجتماعية بمعناها القديم في جميع المجتمعات ونادت بهذا جميع الأديان ، فالخدمة الاجتماعية بمعنى الإحسان ومساعدة الإنسان لأخيه الإنسان بدأت بيد التاريخ المعروف ، أي منذ الحضارة المصرية القديمة ، ثم تمت على يد اليهودية والسيحية وترعرعت وازدهرت في احضان الاسلام .

أما الخدمة الاجتماعية بمعناها الحديث فهي ولادة الثورة الصناعية في أوروبا وأمريكا وماتلحها من ارتفاع في نسبة سكان المدن في تلك البلاد ابان القسرن التاسع عشر . وقد نشأت الخدمة الاجتماعية في هذا الوقت عندما كان الناس يعيشون في ج من التنافس الضار والفردية العنيفة والسباق الخشن . وعندما كانت نظرية البقاء للأصلح هي النظرية السائدة في المجتمع ما ادى الى أن صارت الغالبية العظمى من السكان وخاصة عمال الصناعة - يعيشون تحت ظروف قاسية ومؤلمة لاتلبي بالانسان .

وكان طبيعيا حينئذ أن يبدأ عمال الصناعة في تنظيم انفسهم داخل نقابات للدفاع عن حقوقهم ، وكان طبيعيا ايضا أن يبدأ المصلحون الاجتماعيون في تدبير بعض المجهودات الإصلاحية للحد من بؤس الطبقات الفقيرة ، وكانت الخدمة الاجتماعية هي احدى هذه المحاولات الانسانية .

هكذا بدأت الخدمة الاجتماعية بمعناها الحديث كإمتداد طبيعي للخدمة الاجتماعية بمعناها القديم . ولما كان ذلك العصر - على ما فيه من عيوب - قد

أمتاز بالتقدم الكبير في مختلف العلوم الطبيعية والانسانية ، فقد تأثرت الخدمة الاجتماعية بهذا الاتجاه وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد بدأت بنشاط كبير في التحول من مفهومها التقليدى الى مفهومها العلمى الحديث ، كما بدأت فى التحول من كونها هواية يلجأ اليها ذو القلوب الرحيمة فى أوقات فراغهم الى مهنة لها أصولها ومبادئها وأساليبها ، بل ويلعب البعض الى القول بأن الخدمة الاجتماعية لها نظريتها Theory ، ولواهم يستخدمون هذا المصطلح على أساس مفروغ فى فوايس اللعة ، أى أنه يعنى خطة أو مشروعاً للعمل Plan for action أو منهجاً للممارسة Scheme For Practice يقوم على استخدام مجموعة مبادئ المبادئ المحددة المرتبطة مع بعضها والمشتقة من المعرفة العلمية^(١).

وليس من السهل أن نجد تعريفاً دقيقاً شاملاً للخدمة الاجتماعية نظراً لحدوثها عهدنا بها واستخدامها على أسس علمية صحيحة منذ أمد قريب . هذا ، مع تتعبد مبادئها وخدماتها التى تتناول الأفراد والجماعات والمجتمعات ، على أن أحد الكتاب عرفها بأنها "خدمة للترميم والخلص" ، وعرفها آخر بأنها "فن لمساعدة الناس للتخلص من مشكلاتهم" ، وقال آخرون : " أن الخدمة الاجتماعية تتعلّق بتحسين العلاقات بين الناس مع تنمية قدراتهم ليعيشوا عيشة مرضية طيبة " . ولكن هذه التعاريف غير مانعة من دخول أنواع أخرى من الأنشطة وبعض العلوم كالتربية والطب النفسى والدين تحتها كما أنها لا تمكننا من القول بأن هذا هو نشاط واختصاص الخدمة الاجتماعية وذاك ليس من نشاطها واختصاصها^(٢).

1- Ruith E. Smalley. Theory for Social work practice.
(New York , Columbia University Press 1967) P XIII

2- Work Institution New York : Reprint and Company.
Inc: 1942 P.P 6-7

على ان الخدمة الاجتماعية عرفت في الكتاب السنوي للخدمة الاجتماعية لعام ١٩٥٤ بأنها "خدمة مهنية تؤدي للناس بفرض مساعدتهم كأفراد أو في جماعات للوصول الى علاقات طيبة مرضية والوصول الى مستويات الحياة التي تنشى مع رغباتهم الخاصة وقدراتهم التي يجب ان تكون فى توافق مع رغبات وقدرات المجتمع المحلي^(١) .

ولو أن هذا التعريف يفضل التعاريف السابقة الا أنه غير جامع لانه لم يذكر مصراحة الاخصائى والمؤسسة والجانب الانشائى للخدمة الاجتماعية كما سيأتى بعد .

والخدمة الاجتماعية كما نراها علم وفن تقدم بواسطتها المساعدة لمن يجد صعوبة فى التكيف^(٢) ويحتاج الى هذه المساعدة ، كما أنها المساعدة التي يعطاه من هو فى حالة تكيف اجتماعى سليم حتى لا يصبحوا فى حالة سوء تكيف ، وذلك بواسطة الاخصائى الاجتماعى فى مؤسسة اجتماعية لتنمية القيمة والفاعلية الاجتماعية للأفراد والجماعات ، فى حدود أهداف وثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه^(٣) .

فالخدمة الاجتماعية فن لانها تعتمد على تطبيق حقائق ومبادئ خاصة بمعرفة الاخصائى وذلك عن طريق العلاقة بينه وبين العملاء الذين يتصفون بالاختلاف والديناميكية والتغير سواء أكانوا أفراداً أم جماعات ، وتطبيق هذه الحقائق والسداد على الانسان يتطلب ادراك وحاسة الفنان^(٤) . كما ان الاخصائى

1- Murray Clyde E. "Social Work As A Profession ." Social Work Year 1954, Ed Puissel H Kurtz ; (New York American Association of Social Workers 1954) .

٢- التكيف هو ايجاد توازن بين حاجات الفرد ومطالب البيئة . (أصول علم النفس الدكتور احمد عزت راجح - الطبعة الرابعة - مؤسسة المطبوعات الحديثة ١٩٦٠ م ص ١٨) .

3- Ahmed Mohamed Shams El Din; Aconsideration of the Applicability of Selected principles of Social work practice as developed within the democratic ideology if the United States. To the Social welfarn programs in Egypt.

4- Reynolds. Berta C. learning and Teaching in the practice of social (New York : ferrar andrinchart in 1942) P. 15.

الاجتماعى يستغل ويستخدم شخصيته ومعلوماته ومهاراته لمساعد العميل على إدراك ما يدور بخلده وعقله ويشعر به للوصول لنتيجة مثمرة . والأخصائى يتعلم ويكتسب من الخدمة الاجتماعية عن طريق الخبرات التى تعتمد على الأسس النظرية والتي عن طريقها يتعلم كيف يرى ويسمع ويشعر بطريقة تمكنه من تقديم أحسن خدمة ممكنة للعميل سواء أكان فردا أم جماعة .

والخدمة الاجتماعية علم لأنها تتطلب معلومات تعتمد على مبادئ خاصة Hypothesis Concepts وفروض علمية وحقائق ، أى مفاهيم . مندرجات وحقائق ، أى مفاهيم Hypothesis Concepts . خبيرت عن طريق الملاحظة أو التجريب أو كليهما ، كما أن الأخصائى الاجتماعى يستخدم الطريقة العلمية لمساعدة العميل . فمثلا أخصائى الجماعة يلاحظ (الحصول على الحقائق Fact Finding) ، ثم يفكر Think ويحلل Analyze ثم يسم Plan ويضع خطته ، وذلك لخدمة الفرد والجماعة والمجتمع المحلى .

والفرض الرئيسى لممارسة الخدمة الاجتماعية هو تحويل عملية التكيف الاجتماعى للأفراد عن طريق تنمية واستغلال العلاقات الاجتماعية الايجابية والانشطة التى بواسطتها يستطيعون القيام بمسئولياتهم الاجتماعية خير قيام (١) .

وبعبارة اخرى نجد ان غرض الخدمة الاجتماعية هو مساعدة الناس على النمو وحسن التكيف واستثمار امكانياتهم كأفراد وأعضاء فى الجماعات المختلفة وأعضاء

1- Ray Kenneth F.M. social work in Arevolutopnary Age (university of Pennsylvania Press . 1950) P. 227

٢- النمو هو سلسلة متتابعة متساكة من تغيرات تهدف الى غاية واحدة ، هى اكتمال النضج . والنمو يظهران رئيسيان تلخصهما في :
(أ) النمو التكويني - ونعنى به نمو الطفل فى الجسم والشكل والوزن ونهجهية فالطفل ينمو ككل فى مظهره الخارجى العام ، وينمو داخلها تبعاً لنمو أعضائه المختلفة .
(ب) النمو الوظيفي - ونعنى به نمو الوظائف الجسمية والعقلية والاجتماعية لتساير تطور حياة الطفل فى نطاق بيئته .

في المجتمع المحلي. وطبيعة عملية المساعدة التي يقوم بها الاخصائي الاجتماعي هو جزء من البناء التكويني للخدمة الاجتماعية ، وأما الجزء الثاني فهو المؤسسة الاجتماعية وغرضها واستخدام طريقة الخدمة الاجتماعية التي تمارس وتستخدم في المؤسسة الاجتماعية لتحقيق غرضها وتوضيح وترسم لنموذج السبل التي وجود علاقات طيبة بين الناس لكي يقوموا بتأدية واجباتهم المختلفة كأفراد في جماعات مختلفة الاحجام على قدر استطاع .

وبعبارة أخرى ، الخدمة الاجتماعية توضع وتستخدم لاكتشاف وتنمية القيمي والرفاهية الاجتماعية للأفراد .

واكتشاف وتنمية القيمي والرفاهية الاجتماعية للأفراد ليس معناه قصر مساعدة الخدمة الاجتماعية على من يعانون صعوبة في التكيف الاجتماعي أو من هم في حالة صفة نفسية سيئة ، ولكنها تشمل أيضا من هم في حالة " حسن تكيف " أو من هم لا يعانون صعوبة في التكيف ، أو من يعانون أنهم في حالة " صفة نفسية جيدة " أو من هم في حالة " صفة جيدة " حقا . لكي لا يصبحوا في حالة سوء تكيف أو يعانون صعوبة في التكيفهم ، ولذلك يمكنهم العمل بدرجة يمكن معها أن يحققوا امكانياتهم لاقصى درجة ممكنة .

والخدمة الاجتماعية في المجتمعات الديمقراطية تأخذ ثلاث صور مختلفة فهي تزود عن طريق برامج علاجية Curative التي توضع وتعمل لتساعد على مقابلة حاجات خاصة - كما تزود عن طريق برامج وقائية Preventive وكذلك برامج انشائية Constructive فالخدمة الاجتماعية كالتعليم ذات ثلاثة أوجه ومظاهر .

وبذلك يشمل التي بمظهرية الرئيس على تغيرات كميائية فيولوجية طبيعية نفسية اجتماعية . (الاسس الفلسفية للتربية) (الدكتور فؤاد البهي السيد)
الخدمة الاجتماعية دار الفكر العربي - ١٩٥٩ من ١٢٠ ص ١٢٠

فالناس يلعبون الى الاطباء وهم مرضى ، وهم يطعمون ويأكلون الغذاء المتكامل
ويسكنون فى منازل صحية ويقومون بأداء بعض التمرينات الرياضية لكي تقضى
أنفسهم شر الأمراض وينموا أجسامهم ويتمتعوا بالصحة التامة على قدر استطاع
كذلك العامل فى ميدان الخدمة الاجتماعية نجد أن مؤسسات الخدمة الاجتماعية
تخدم أو يجب أن تخدم الأغراض الثلاثة المختلفة وهى النواحي العلاجية والوقائية
والاشارة وجاور الخدمة الاجتماعية تتصل الى حد كبير بالندين والنزعة الانسانية
فقيمتها وفلسفتها تعتمد على قيم وفلسفة كل منهما وهى (١) :

- ١- الايمان بقيمة الفرد وكرامته .
- ٢- حق الفرد فى تنمية قدراته وكفايات .
- ٣- مسئولية كل فرد فى عدم الاضرار بالغير أو أستغلاله استغلالا سيئا .
- ٤- مسئولية كل فرد فى الاسهام فى تنمية مجتمعه فى حدود قدراته وكفاياته .

وفى المجتمعات الديمقراطية نجد أن فلسفة الخدمة الاجتماعية تعتمد على
الاعتراف الكامل والعميق بقيمة الانسان واحترام الفروق الفردية ، وحرية ارادته
وباختيار لنفسه ، وحقه فى ان يفتقى ويختار مايريد أن يؤديه ويقوم به مع تقدير
واحترام حقوق الآخرين من الناس وامكانيات المجتمع الذى يعيش فيه .

ولما كانت فلسفة الخدمة الاجتماعية تقوم على دعامة ديمقراطية بالاضافة الى
أنها تمارس فى بلد ديمقراطى فان طرقها ومهاراتها يجب ان تنمو من هذا
الاساس الديمقراطى وهذه القاعدة الديمقراطية ، كما أنها تساعد على الوصول
الى الازماف الديمقراطية فى الوقت ذاته ، وعلى ذلك يجب أن تكون هذه
الطرق طرق مساعدة وتعاون وبهت شرى سيطرة واحتكار ، وان الخدمات الاجتماعية

1- Konopka, Gisella. The Group and the Specific in group work
Practice in the Psychiatric setting.

لي مثل هذا المجتمع يجب أن تعطى وتستخدم بواسطة الأشخاص الذين يحتاجونها
أو من هم في حاجة إليها ومساعدون على المطالبة بها .

ويجب أن يكون الأشخاص الاجتماعي مدركا أن مسئولية الاستفادة من عائد
الخدمة المقدمة يعتمد على العلاء سواء أكانوا أفرادا أم جماعات ، ولا تعتمد على
الأخصائي نفسه ، ولو أنه مسئول أن يجعل هذه الخدمات في متناول اليد بطريقة
تعطي الفرصة من الاستفادة منها .

والخدمات الاجتماعية تقدم غالبا في مؤسسات الخدمة الاجتماعية التي يمكن
تصنيفها بالنسبة لأغراضها الاجتماعية ووظائفها . وغالبا بالنسبة الى طريقة الخدمة
الاجتماعية المستخدمة مباشرة ، وطرق الخدمة الاجتماعية المباشرة . خدمة الفرد
وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع . ويمكن تصنيف مؤسسات الخدمة الاجتماعية وبالنسبة
الى طرق تمويلها كالمؤسسات الأهلية أو الحكومية . وكذلك يمكن تصنيفها بالنسبة
للمنطقة أو للساحة التي تقوم بخدمتها كالمؤسسات الإقليمية أو المحلية Local
أو المؤسسات القومية National أو المؤسسات الدولية International

تكمال طرق الخدمة الاجتماعية :

لحياة الفرد ثلاثة أوجه . الوجه الأول ، أنه فرد وحيد ديناميكي وقابل للتغير
له صفات المشتركة مع الأفراد الآخرين ، كما له أيضا فروقه واختلافاته ، له
حاجاته التي قد تختلف عن حاجات الآخرين ، له قوته وضعفه ، كما أن له
صفات الخاصة به التي تميزه عن أي إنسان آخر في المجتمع الذي يعيش فيه سواء
أكانت الاستعدادات والصفات جسمية أم عقلية أم خلقية ، لأن لكل فرد صفاته
الوراثية والمكتسبة من بيئته الخاصة . وما الإنسان الا نتاج للعوامل الوراثية

والعوامل البيئية . وقد تتحد الوراثة كما في التوائم مثلا ، الا ان البيئة لا تتحدد بالنسبة لشخصين بحال من الأحوال ، فمجرد اختلاف العاملة ، واختلاف ترتيبها بالولادة ، وتغير المستوى الاقتصادي للأسرة ، والتغير في سن الوالدين بالنسبة للأطفال المختلفين في الأسرة الواحدة يجعل أُنحاد البيئة بالنسبة لشخصين أمرا مستحيلا لذلك كان لكل فرد فرديته الخاصة التي تميزه عن الآخرين .

والوجه الثاني لحياة الفرد ، هو أنه عضو في جماعات تتميز بالتغير والاختلاف سند اللحظة التي يولد فيها الأفراد يصبح عضوا في الجماعة الأساسية الأولى وهي الأسرة وكلها كبر ونما - في الظروف الطبيعية والعادية - كلما كبر عدد الجماعات التي ينتمي إليها كجماعات اللعب والجماعات المدرسية وجماعات العمل وجماعات المجتمع المحلي والجماعات الدولية . ولا شك أن عملية التنشئة الاجتماعية Socialization Proc. للفرد بعد ولادته والتي تبدأ في الأسرة لا تتم الا عن طريق تفاعلاته وعلاقاته وخبراته في هذه الجماعات المختلفة . ويطلق بعض العلماء على عملية التنشئة الاجتماعية عملية التأديم Humanizing Process أي العملية التي يتحول بها الانساني البيولوجي الذي هو عبارة عن مجموعة من الخلايا المختلفة المزودة بالاستعدادات الفطرية Biohom الى انسان اجتماعي Human Being (١) . وان حياة الفرد تتأثر بواسطة هذه الجماعات وبالتالي تؤثر فيها - ولايمنا هنا أن نشرح كيفية وسبب هذا التأثير وذلك التأثير .

والوجه الثالث والاخير لحياة الفرد هو أنه عضو في مجتمع متغير وثقافة Culture متغيرة ويختلفان في حقيهما ومداهما من مجتمع لآخر وثقافة واخرى والفرد كعضو في مجتمع خاص وثقافة خاصة يتأثر بالقرى الاجتماعية المختلفة وكذلك بالنظم الاجتماعية Social Institutions كما أنه يؤثر فيها . فالانسان مرتبط بالفرد المجتمع قبل ان يدرك أنه ارتبط بهم خلا . وهذا المجتمع له امداده

1- Marshall Jones E. Basic Sociological Principles (New York Ginn and Company 1949) P.P. 81-28.

العامه كالاستعمار واخضاع الشعوب أو الاستقلال والحرية والتعايش السلمى ، وله نظم اجتماعية سائدة كالنظام الدينى والاقتصادى والسياسى والاسرى والترويجى والتعليمى والمجتمع أيضا مشكلاته الخاصة كمشكلة تزايد السكان وانخفاض مستوى المعيشة والمشكلات الثقافية . والفرد يتأثر بكل هذه الظواهر الاجتماعية كما أنه يؤثر فيها .

وبهذه المناسبة يجب علينا كأخصائيين اجتماعيين أن نؤمن بأن الوحدات الثلاثة السابقة - الفرد والجماعة والمجتمع - ينطبق عليها مبدأن مهمان ، هما مبدأ الاختلاف والتغير . فكل فرد يختلف عن الفرد الآخر وان الفرد قابل للتطور والتغير^(١) كما أن كل جماعة تختلف عن الجماعة الأخرى وان الجماعة قابلة للتطور والتغير ، وكذلك كل مجتمع يختلف عن المجتمع الآخر ، وان المجتمع قابل للتطور والتغير ولا شك أن هذه هى بعض الخفايا التى تقوم عليها الديمقراطية التى تنبست منها جلور الخدمة الاجتماعية .

وبدون الايمان العميق بمبدأين المبدأين ، الاختلاف والتغير ، لا يمكن أن يؤدي الاخصائى الاجتماعى وظيفته المهنية على الوجه السليم .

والأوجه الثلاثة لحياة الفرد منفصلة نظريا وذلك للدراسة والتحليل ولكنها متداخله ومتفاعلة اذا نظرنا اليها من الناحية العضوية ، ولها ثلاثة أوجه مختلفة لوحدة واحدة أو لكل واحد ، هذه الوحدة أو هذا الكل هو الانسان ، وله هذا السبب حينما تعاملت الخدمة الاجتماعية - وهى علم وفن المساعدة - مع الفرد لتنمية وزيادة قيمته الفردية والاجتماعية تعاملت مع هذه الأوجه الثلاثة من حياته .

(١) يقتضى ذلك التقدم والتغير .

فطريقة الخدمة الاجتماعية التي تتعامل مع الفرد على أساس علاقة فردية لتساعده كي يستخدم ويستفيد من خدمات المؤسسة الاجتماعية لرفاهيته وسعادته وكذلك رفاهية وسعادة المجتمع المحلي تسمى "خدمة فرد Case Work ، والطريقة الثانية التي تستخدم خبرات الجماعة لمساعدة الفرد تسمى خدمة جماعة Group Work والطريقة الثالثة التي تتعامل مع المجتمع المحلي كوحدة واحدة تسمى تنظيم المجتمع Community Organization " .

هذه الطرق الثلاثة للخدمة الاجتماعية يمكن أن تسمى الطرق الثلاث الأولية أو الاساسية . كما يمكن أن يقال أنها الطرق الثلاث التي تقدم الخدمة المباشرة للعلاء . وذلك للفرقة بينها وبين الاشراف والادارة والتدريس والبحث التي يمكن أن نسميها الطرق غير المباشرة أو الطرق المساعدة للخدمة الاجتماعية ، فيمكن أن يكون هناك أشراف وادارة وتدريس وبحث في جميع المؤسسات التي تستخدم أساسا طرق خدمة الفرد أو خدمة الجماعة أو تنظيم المجتمع .

ومرة أخرى هذه الطرق الاساسية وكذلك طرق المساعدة منفصلة لاجل الدراسة والتخصص الذي يميز مجتمعاتنا الحديثة . والحقيقة أنها متداخلة ومرتبطة بعضها ببعض الآخر . كما أنها تختلف عن بعضها نتيجة للوظيفة التي تؤديها ولقد قالت الدكتور تافت Taft :

" ان العمليات في ميدان الخدمة الاجتماعية التي بدأنا نفهم مهمتها مرتبطة مع بعضها ارتباطا أساسيا ومع ذلك فهي منفصلة أنفصالا جوهريا وذلك تبعاً للوظيفة التي تؤديها كل منها " (١)

1- Taft, Jessie, Function As Basic of Development in Social Work Processes. National Conference of Social Work June 1930 The News Letter, American Association of Psychiatric Social Workers. Vol. IV, No. 1. 1939.

في طرق الخدمة الاجتماعية كأعضاء في جسم واحد . ولا شك أن فلسفة ومبادئ هذه الأعضاء مرتبطة أن لم تكن هي فلسفة مبادئ هذا الجسم ، أي أن فلسفة طرق الخدمة الاجتماعية والمبادئ التي تراعى عند استخدامها هي فلسفة ومبادئ الخدمة الاجتماعية نفسها ، هذه الفلسفة التي تقوم على الأسلوب الديمقراطي الذي يعتمد على الإيمان الكامل والصحي بقيمة الإنسان واحترام فروقه الفردية ، وحرية إرادته ، وما يحتار له نفسه ، وحقه في أن يفتق ويختار ما يريد أن يؤديه مع احترام حقوق الآخرين من الناس وإمكانات المجتمع الذي يعيش فيه . كما أن الخدمة الاجتماعية وما تشمله من طرق تهدف إلى تسهيل عملية التكيف الاجتماعي للأفراد عن طريق تنمية واستغلال العلاقات الاجتماعية والانشائية التي بواسطتها يوفون ويحققون بكفاءة وجدارة مسؤولياتهم الاجتماعية ، أي أن طرق الخدمة الاجتماعية لا تختلف من حيث الأساس وهو سعادة ورفاهية الوظيفة التي يؤديها سواء تعاملنا معهم على أساس العلاقات الفردية كما في خدمة الفرد ، أم تعاملنا معهم على أساس استخدام الخبرات الجماعية لمساعدتهم كما في خدمة الجماعة ، أم تعاملنا مع المجتمع كوحدة واحدة كما في تنظيم المجتمع .

والمبادئ التي تستخدمها طرق الخدمة الاجتماعية جميعها بوجه عام واحدة كما سبقنا الإشارة إلى ذلك ، فجميعها تنظر إلى الصيول كوحدة واحدة أو ككل لا يتجزأ سواء أكان فرداً أم جماعة أم مجتمعا ، وتقدم له الخدمة على أساس من الدراسته والعلاقة التي يجب أن يقوم وتنسب بين الاختصاصي والصيول ، والتي على أساسها يتقبل الاختصاصي الصيول - فرداً أم جماعة أم مجتمعا - كما هو ، ويبدأ العمل معه حيث هو ، وإن الهدف العام هو نمو العمل ومساعدته لإيجاد علاقات طيبة ومرضية بين الأفراد والجماعات ، وذلك على أساس ديمقراطي ، وإن للعمل الحرية في قبول أو رفض خدمات المؤسسة والاختصاصي ، أي أن له حق تقرير ما يرى تقريره ، ولا تفرض عليه خطط أو برامج معينة .

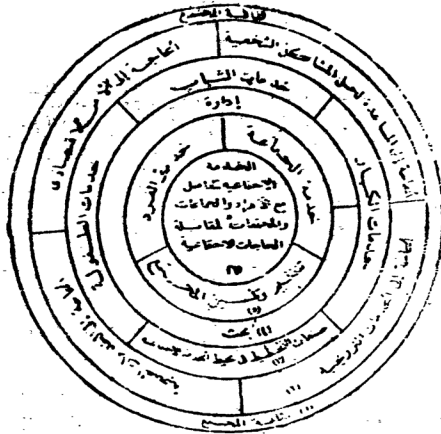
هذا ، ونرى أن الأشخاص الاجتماعيين يعملون مع الافراد والجماعات بدرجات مختلفة ، وذلك حسب الظروف التي يعمل فيها هؤلاء الأشخاص وعلاقاتهم بخدمة الافراد والجماعات .

فأخصائي خدمة الفرد لا يتصل فقط بالافراد عن طريق المقابلات ذات العلاقات المباشرة بل يتصل أيضا بالأسر والجماعات في المستشفيات وغيرها من الجماعات ذات الأهمية للأفراد الذين يسعى لخدمتهم . وكذلك قد يقوم أخصائي خدمة الفرد بتمثيل مؤسسته والاشتراك في مجالس واتحادات المؤسسات الموجودة في المجتمع ويتحمل مسؤوليات العمل ومبادئها ، وهنا يجب ان ندرك أنه لم يصبح أخصائي جماعة أو مجتمع .

وأخصائي الجماعة يعمل مع الافراد كما يعمل مع الجماعات ، فهو يقابل الاعضاء الجدد عند حضورهم للمؤسسة أول مرة لكي يعرف رغباتهم ويساعدهم على اختيار أوجه النشاط التي يريدون ممارستها ، كما قد يعرف شيئا عن علاقاتهم في الأسرة وفي المدرسة ، وبعض المعلومات الأخرى التي قد تساعد على خدمتهم ومساعدتهم في المستقبل . كذلك يقابل الأخصائي الاعضاء غير المتوافقين في الجماعة ويناقشهم في الأسباب الداعية لذلك ، وما يمكن عمله لراحتهم . كما يقابل أيضا الموظفين المنتخبين في الجماعة ، ليساعدهم ويعلمهم تأدية وظائفهم على وجه سليم . كما ان بعض الافراد قد يكون سلوكهم مقلقا لبعض أعضاء الجماعة ، أو خطرا على كيان الجماعة كلها ، فيجتمع بهم الأخصائي - كل فرد على حدة لمساعدتهم على تعديل سلوكهم وهنا يجب أن نعرف أن أخصائي الجماعة في كل هذه المواقف لم يصبح أخصائي خدمة فرد بل هو يستعمل معلومات ومهاراته في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة في معاملاته مع الافراد وذلك لخدمة الجماعة وأعضائها .

وأخصائيي تنظيم المجتمع يعمل أيضا مع الأفراد والجماعات لجمع المعلومات وإدارة اهتمام الأفراد والجماعات عن المشكلات المختلفة بالمجتمع والموارد التي يمكن بها حل هذه المشكلات وكذلك تبسّط التدخلات ، وذلك عن طريق المقابلات Interviews مع الأشخاص ذوي النفوذ في الحي كأعضاء مجلس الشعب أو الميسرين أو الإخصائيين الاجتماعيين ... الخ ، وكذلك الملاحظة Observation مباشرة مباشرة من الأطفال في ناد أو شيان في معنخ ، لمعرفة حالهم المعيشية مثلا وكذلك الاستماع Hearings وذلك في بعض الاجتماعات العامة لدراسة بعض المشكلات في المجتمع ومناقشتها ، وكذلك عمل اجتماعات Meetings مع بعض الهيئات لدراسة ومناقشة بعض الموضوعات الخاصة بهم ، وهذا أيضا لم يصبح أخصائي خدمة المجتمع أخصائي خدمة فرد أو أخصائي خدمة الجماعة بل هو يستعمل معلوماته ومهاراته في الخدمة الاجتماعية عامة في معاملته مع الأفراد والجماعات وذلك لخدمة المجتمع.

والخلاصة ان طرق الخدمة الاجتماعية مرتبطة ببعضها ارتباطا وثيقا وان الاختلاف بينها هو من ناحية الوظيفة التي تؤديها كل منها كما سبقت الإشارة الى ذلك وبين الرسم رقم (١) طبيعة الخدمة الاجتماعية والعلاقة بين طرقها الاساسية المختلفة . فالداشرة رقم (١) تبين ثقافة المجتمع التي نبعث منها الخدمة الاجتماعية والتي تمارس فيها ، والداشرة رقم (٢) تبين الجوانب الاربعة للحاجات الانسانية التي يهتم بها الاخصائيون الاجتماعيون ، والداشرة رقم (٣) تبين أنسواء المؤسسات التي تخدم الطفولة والشباب والكبار والمجتمع المحلي والتي تحاول ان تقابل هذه الحاجات الانسانية ، والداشرة رقم (٤) تحتوي على الادارة والبحث ، أي أنه لتحقيق الخدمات يجب أن يكون هناك ادارة لتقديم البرامج والقيام بالبحوث



رسم رقم (١) يبين طبيعة الخدمة الاجتماعية والعلاقة بين طرقها الثلاثة

المختلفة والدائرة رقم (٥) تبين الطرق الأساسية للخدمة الاجتماعية ، أما الدائرة المركزية وهي رقم (٦) فهي تدل على الخدمة الاجتماعية التي تتعامل مع الأفراد والجماعات لمقابلة الحاجات الاجتماعية .

والآن وقد عرفنا شيئاً عن الخدمة الاجتماعية - تعريفها وأغراضها وطرقها سنقوم بدراسة خدمة الجماعة كطريقة أساسية من طرق الخدمة الاجتماعية مبتدئين بتعريفها .

مفهوم خدمة الجماعة

وكما أنه لا يوجد تعريف مطلق لهذه الخدمة الاجتماعية فكذلك لا يوجد تعريف مطلق لهذه الخدمة الاجتماعية ، على أن الأستاذة جريس كويل Grace Coyle عرفت خدمة الجماعة بالآتي :

“خدمة الجماعة هي المساعدة التي يقدمها الأشخاص لـ مختلف الجماعات كي تعمل بالكيفية التي يسهم بها التفاعل الجماعي وأوجه نشاط البرنامج في نمو الأفراد وتحقيق الأهداف الاجتماعية المتفقاً^(١) .

وعرفت الأستاذتان ولسن ورايلاند Wilson and Ryland خدمة الجماعة بالتعريف الآتي :

“خدمة الجماعة عملية وطريقة بوساطتها يؤثر الأشخاص في حياة الجماعة عن طريق توجيه عملية التفاعل نحو الوصول إلى الأهداف الديمقراطية^(٢) .

أما تريكر Trecker فحاول أن يعرفها ويعملها بقوله :

“خدمة الجماعة طريقة بوساطتها تساعد الأفراد في أنواع متعددة من الجماعات في مؤامات مختلفة بمعرفة أشخاص اجتماعي يوجه تفاعلهم في أوجه نشاط البرنامج لكي يربطوا أنفسهم بالآخرين ويمارسوا خبرات وفرص النمو بما يتفق وحاجاتهم وقدراتهم لنمو الفرد والجماعة والمجتمع المحلي لأقصى درجة ممكنة .

في خدمة الجماعة تستخدم الجماعة نفسها بمعرفة الفرد ومساعدة الأشخاص كوسيلة أساسية لتغيير ونمو الشخصية . والأشخاص يهتم بتقدير المساعدة لهم

1- Coyle, Grace Social Group work , Social Work Year Book 1945 Ed. Russei H.Kurtz New York : American Association of Social Workers P.43.

2- Wilson Gertrude and Ryland, Social Group Work Practice (Boston Houghton Mifflin Company 1949) P. 61.

لنمو الفرد وكذلك الفاعل الاجتماعي للجماعة والمجتمع المحلي كنتيجة للتفاعل الجماعي
الموجه^(١)

ويعرف الأستاذ الن كلين Alan Klien خدمة الجماعة بالتعريف الآتي:

“خدمة الجماعة طريقة لمساعدة الناس عن طريق الخبرة انجماعية لهم
كأشخاص يستطيعون أن يسهموا بطريقة مثمرة في أشراء حياة المجتمع”^(٢)

على أنني أستطيع من جانبي أن أعرف خدمة الجماعة بالآتي :

“خدمة الجماعة طريقة يتضمن استخدامها عملية بواسطتها يساعد الأشخاص
الأفراد أثناء ممارستهم لأوجه نشاط البرنامج في الأنواع المتعددة من الجماعات فسي
المؤسسات المختلفة لهم كأفراد وكمجماعة ويسهموا في تغيير المجتمع في حدود أهداف
المجتمع وثقافته”^(٣)

“وعندما تتقدم خدمة الجماعة في مؤسسة اجتماعية لها أغراض وأهداف
مختلفة كالمستشفيات الأحداث يكون غرضها وأهدافها مساعدة المؤسسة كي تصل إلى
أغراضها وأهدافها أثناء مساعدة الأفراد والجماعة للوصول إلى الأهداف الاجتماعية
المبتغاه المرتبطة بأغراضهم أنفسهم وأغراض المؤسسة أيضاً”^(٤)

1- Trecker, Harleigh B. Social Group Work Third Edition (New York :
Association Press 1972) P. 22

2- Klien, Alan F, Effective Group work, (New York : Association
Press. 1972) P. 26.

(٢) تعني بالثقافة Culture ذلك الكل المعقد في تكوينه الذي يشمل العقائد
والفنون والخلق والقانون والتقاليد والمعلومات وكل ما يكتسبه الفرد في حياته
الاجتماعية (علم النفس الاجتماعي الطبعة الثالثة ، الدكتور فؤاد البهي السيد ،
دار النشر العربي القاهرة ، ١٩٥٨ ص ٥٢)

ومن التعاريف السابقة نلاحظ أن طريقة خدمة الجماعة تهتم بالفرد فـى الجماعة وانها تؤدى فى العديد من المؤسسات ، وان لها غرضا يتضمن جوانب ثلاثة هو نمو الفرد والجملة وتغيير المجتمع^(١) ، وان الجماعة نفسها وسيلة واداة فعالة فى خدمة الجماعة ، وانها تستلزم وجود أخصائى اجتماعى له مهارات خاصة وذلك بالإضافة الى بعض الحقائق العلمية الأخرى.

وكما سبق أن أشرنا ، نجد أن خلاصة التعاريف تؤكد الفرض الثلاثى وهو نمو الفرد والجماعة والمجتمع نمو يهدف الى النفع والفائدة الاجتماعية .

وبمعنى آخر نستطيع أن نقول أن خلاصة التعاريف يؤكد زيادة القيمة والرجوعية الاجتماعية للأفراد عن طريق الخبرات الجماعية ، وذلك نتيجة لتكليفهم وزيادة قدراتهم على حل مشكلاتهم الشخصية وتحمل مسؤولياتهم الاجتماعية على مستوياتهم المختلفة كمواطنين صالحين ، وهذا ما يمكن ان يعبر عنه بأن خدمة الجماعة تعمل على زيادة الاداء الاجتماعى Social Functioning للأفراد الذى ذكرته الاستاذة جيزلا كنوبكا Cisela Konopka فى تعريفها لخدمة الجماعة ، حيث قالت :

“خدمة الجماعة هى احدى طرق الخدمة الاجتماعية التى تساعد الافراد لتزويد من أداؤهم الاجتماعى عن طريق الخبرات الجماعية ، ويكافحون بنجاح مشكلاتهم الشخصية والجماعية أو المجتمعية”^(٢)

ولتوضيح المقصود بالاداء الاجتماعى للأفراد نقول أن لكل فرد مراكـب اجتماعية Positions لكل منها مكانة Status ودور Role وقبلنا نجد

1- Trecker; Op. Cit; P. 42

2- Gisela Konopka, Social work - A Helping Process Second Ed (Englewood Cliffs, N. J. Prentice Hall. inc (1972) P. 28

إنسانا يستمتع بالمكانة المرجوة لمراكزه سواء أكان ذلك من وجهة نظره أم وجهة نظر الآخرين من حوله ، كما أنه يصعب على هذا الإنسان أن يقوم بأداء ما ينفطر أو يتوقع أن يقوم به سنوك بالنسبة لكل دور على الوجه الأكمل . وهنا يأتي دور خدمة الجماعة التي تساعد الأفراد على أساس من الموضوعية والواقعية ورفع مستوى أدائهم الاجتماعي لكل دور ينتظر منهم أدائه.

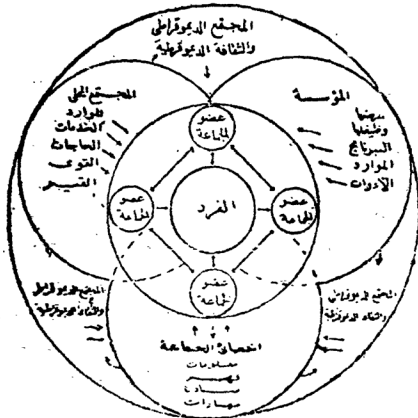
ولأهمية الغرض الثلاثي لخدمة الجماعة وجعله واضحا يمكن أن نعرضه بشكل آخر هو :

١- مساعدة أعضاء الجماعة ليعرفوا ويقوموا أنفسهم وليكتشفوا أو يستخدموا وينموا قوامهم المختلفة عن طريق ارتباطاتهم واجتماعاتهم الجماعية ، ولذلك فإنهم قد يوجدون علاقة على مستوى عال من السلوية والرضا بأعضاء جماعة أخرى وكذلك الاخصائي والمؤسسة والمجتمع المحلي .

٢- مساعدة الجماعة ككل لتنمية رغبات اجتماعية وأوجه نشاط تسهم في الوصول الى مجتمع ذي مستوى ديموقراطي عال^(١)

هذا ، ويمكن توضيح طبيعة خدمة الجماعة بالرجوع الى الرسم رقم (٢) الذي يبين ان الفرد هو جزء من الجماعة وأنه في علاقة وتفاعل مع بقية أعضاء الجماعة. ونرى من الشكل أيضا ان الجماعة التي تشملها الدائرة المركزية تتداخل مع الدوائر الثلاث الكبرى التي تمثل المجتمع المحلي والمؤسسة والأخصائي ، وبالإضافة الى ذلك نجد أن الدوائر جميعها تتصل ببعضها البعض الآخر ، كما أنها تكون جزءا من الدائرة الكبرى التي تمثل المجتمع الديموقراطي والثقافة الديموقراطية، وتسدل الأسهم على التأثير المتبادل بين كل هذه الوحدات .

1- Phillips, Helen U. What is Group Work Skill : Group Work Foundations and Frontiers. Ed. Harleigh B. Trackle, (New York : Whiteside Inc. and William Morrow 1953) P. 302.



رسم رقم (٢) يبين طبيعة خدمة الجماعة

ومما تجدر الإشارة إليه هذا ونحن بمقدور توضيح طبيعة خدمة الجماعة — أن هناك من يقول أن خدمة الجماعة فن أستنادا على من يقول أن الخدمة الاجتماعية علم وفن ، والحقيقة أن خدمة الجماعة ليست بفن مطلق كما قد يلتبس خطأ على البعض بل أن الفن جزئي بسيط ، ويتضح هذا من التعريف حيث نرى أنها طريقة تقول على أساس علمي ، ولتوضيح ذلك يمكن أن نقول أن المهارات اللازمة لممارسة خدمة الجماعة وتحقيق أهدافها وأغراضها يمكن أن تنقسم قسمين ^(١) أولهما المهارات الإجرائية أو مهارات العمل Procedural Skills وهذا يعني استخدام الطريقة العلمية التي تتضمن جمع الحقائق وتحليلها والتخطيط بما يناسب المواقف المختلفة

ويتم هذا على أساسين ، أولهما هو الإكوان المتجلبلة من المعرفة خاصة فيما يتعلق
بديناميكية الفرد والجماعية والعمليات الجماعية على اختلافها ، أما الأساس الثاني
فهو قدرات أخصائي الجماعة وخاصة القدرة على الاصغاء Listening والإلاحظة
Observation والتجاوب Empathy ، أما النوع الثاني من المهارات فهو
مهارات التفاعل Interactional Skills وهي الوسائل التي يستخدمها أخصائي
الجماعة ليكون أكثر إيجابية في عمله ، وهذه تتعلق بمدى حساسيته في استخدام
نفسه والاستجابة بنجاح لحاجات الفرد والجماعة بما يتشئ مع أهداف وغراض خدمة
الجماعة وهذا هو الجانب الفني في العمل مثل التقبل وتقديم العون Support
ووضع الحدود للسلوك ، والتوجيه ، والشرح والتفسير وغير ذلك .

ولاشك أن القدرات السابق الإشارة إليها ليست موضوعية تماما ، ولكنها
تتعرض للعامل الشخصي أو للعامل الذاتي ، والذي يجب على الأخصائي ان يحاول
ان يتخلص منه على قدر المستطاع ، وذلك بمزيج من ادراك النفس Self Awareness
والحساسية نحو الآخرين .

ولقد قالت جيزلا كونيكا Gisela Konopka في إحدى مؤلفاتها الحديثة
ان العمل مع الجماعات له مغاير الفن الذي يعتد على العلم^(١) ، ثم اكدت ذلك
مرة أخرى في نفس المرجع قائلة ، "أننى أذكر القارئ بحقيقة أن العمل مع الجماعات
هو فن يقوم على العلم ، وعلى ذلك فان شخصية أخصائي الجماعة لها اثر كبير فسي
ممارسته (٢)"

1- Ibid : P 81

2- Ibid ; P 114

وقد قرر بعض الكتاب أن خدمة الجماعة طريقة ، وقرر بعض آخر أنها عملية وذكر فريق ثالث أنها طريقة وعملية ، والحقيقة أن خدمة الجماعة تتضمن الاثنين . فهي طريقة لأنها تقوم على أساس من المعرفة والفهم والمبادئ والمهارات ، كما أنها عملية لأنها تتعامل مع الإنسان على أساس العلاقات التفاعلات المتغيرة والمتكررة والمرتبطة مع بعضها والتي يتغير نوعها من فرد لآخر وجماعة لآخر ، فقصر خدمة الجماعة على أنها طريقة فقط يتضمن شيئا من الجمود الذي يلزم استخدام نفس الخطوات والإجراءات التي تتخذ لمساعدة العملاء الذين يتميزون بالاختلاف والتغير والديناميكية سواء أكانوا أفرادا أم جماعات . كما أن قصرها على أنها عملية فقط فيه شيء من التجاهل لآلوان المعرفة والمبادئ التي يترشد بها الأشخاص في معاملاته مع عملائه ، وهو أنها تتضمن الحركة والنمو والتغير والتطور ، والحقيقة أن خدمة الجماعة تتضمن الجانبين وهذا مما جعلني أذكر في تعريفها أنها طريقة يتضمن استخدامها عملية . ولاهمية هذين الاصطلاحين سنتحدث عليهما بشيء من التفصيل حتى يستطيع القارئ أن يدرك طبيعتها ، كما يزيد ذلك من إدراكه وفهمه للتعاريف السابق ذكرها .

خدمة الجماعة كطريقة

الطريقة معناها الوسيلة لعمل شيء (١) . أو هي شكل ونوع خاص من الإجراءات أو خدمة الجماعة كطريقة أو كوسيلة عمل شيء أو نوع خاص من الإجراءات يقوم على أساس من المعرفة والفهم والمبادئ والمهارات ، ويميزتها الخاصة هي أنها تعطي الأشخاص نوعا من التوجيه والإرشاد يؤديان إلى مهارة في أن يستخدم نفسه بطريقة ناجحة إيجابية أنشائية في حدود وظيفة المؤسسة وكذلك في حدود وظيفته ودوره كأخصائي لمساعد الأفراد والجماعة حسب حاجات المواقف الاجتماعية المختلفة . ويجب علينا أن نفهم ونعي الحقيقة أنها لا تزود الأشخاص بقواعد كاملة أو محددة

1- Trecker Op. Cit., P. 19

2- Konopka, Jornaal of Social work Op.Cit P. 77

لتتبع في المواقف الخاصة المختلفة . واستخدام طريقة خدمة الجماعة يتضمن ان يتخذ شكل جملة . فخدمة الجماعة أو العمل معها يهدف الى مساعدة الأفراد لغزو الكارهم وخبراتهم ومهاراتهم وقدراتهم ، وكذلك مساعداتهم على تكوين علاقات اجتماعية متزنة مع الأفراد والجماعات . فهي طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية مبروعة ومنظمة ومسلسلة للعمل مع الأشخاص في الجماعات لبلوغ الاهداف المرجوة . وبعبارة أخرى ، خدمة الجماعة تعتبر طريقة لأنها وسيلة لازمة . عمل يعتمد على معرفة وفهم ومساعدة ومهارات . فالأخصائي يجب أن يكون مزوداً بألوان مختلفة من المعرفة ، كعرفته علم الاجتماع وعلم النفس والصحة العامة الصحة الشخصية وما الى ذلك لتمكنه من مساعدة علائق على احسن وجه ممكن . كنا انها وسيلة تعتمد على الفهم ، أي فهمهم الألمان المختلفة من الخبرة وطريقة استخدامها لصالح العملاء ، وكذلك فهم الأفراد والجماعة وديناميكيتها والبيئة ووظيفتها وكذلك المجتمع البشري وموارده والقوى والعوامل المختلفة التي تؤثر فيه . وبعبارة على ذلك فهي تعتمد على مبادئ ومهارات سنذكرها فيما بعد بشيء من التفصيل .

Process

خدمة الجماعة كعملية

ان كلمة "عملية" تقتضين في عالم الطبيعة Nature حركة بهيئة مادتين أو أكثر ذات تغير عضوي يمكن ان يحدث كرد فعل لقوة خارجية . وفي ميدان المجتمع الانساني يتضمن الاصطلاح حركة ديناميكية أو تفاعلاً بين شخصين أو أكثر أو جماعات اما في خدمة الجماعة فالاصطلاح ، "عملية" تتطلب ان كلا من الأخصائي والجماعة يجب أن يكونا مشتركين في ردود الأفعال أي الاستجابات بالنسبة لبعضهما - كل بطريقة مختلفة حيث ان الأخصائي يؤدي مسؤوليته المهنية كشخص مساعد - وأعضاء الجماعة كأفراد مشتركين فيها (١)

1- Philips Op, Cit., P. 308

ومفاد تعريفه ثان . أن " العملية " تعنى التفاعل الديناميكي والنمو الذي يحدث للصيغ من وقت حضوره الى المؤسسة لأول مرة الى ان تنتهى خدمته ويتركها (١) وبعبارة اخرى هي التفاعلات والتغيرات التي تحدث للصيغ منذ اللحظة التي يدخل فيها المؤسسة الى اللحظة التي يخرج منها بعد حصوله على خدماتها . وهذا النمو أو التغير يختلف من فرد لآخر ، وذلك لاختلاف الافراد عن بعضهم . الا ان هناك مظاهر عامة مشتركة بالنسبة لكل حالة ، هذه المظاهر الخاصة هي ان كل حالة لها بداية Beginning ، ووسط Middle أو نمو Development أو حركة Movement أو تغير Change ، ونهاية Ending . والحقيقة أنه لا توجد حدود فاصلة لكل من البداية والوسط والنهاية ، لانها عبارة عن تفاعلات وتغيرات متداخلة ومرتبطة مع بعضها ، الا انه يمكن أن نحس ونشعر أن هناك تغيرات بصفة عامة ، ولذلك يمكننا ان نقول ايضا ان للبدائية بدائية ، كما ان لها وسطا ونهاية ، وكذلك الوسط له بداية ووسطا ونهاية ، وان للنهاية بداية ووسطا ونهاية وهكذا .

ومفاد توضيح ثالث للاصطلاح ، فالعملية ، هي عبارة عن مجموعة من الحوادث أو الخطوات المتكررة والمرتبطة مع بعضها وتؤدي الى نتيجة خاصة (٢) فالنفس هو مثل بدولوجي ملموس لما نسميه " عملية " فالعجاب الحاجر وعضلات الصدر تتسبب بمتغيرات خاصة يتم بعدها النفس الذي من نتائجه ان يتأكد الدم وتحدث تغيرات كيميائية نتيجة لذلك ، فهذه عبارة عن مجموعة من الحوادث أو الخطوات المتكررة والمرتبطة مع بعضها وتؤدي في النهاية الى نتيجة خاصة هي التغير الكيميائي في الجسم .

1- Aptekar, Herbet H. Basic Concepts in social Case work (Chapel Hill : University of North Carolina Press 1941 P. 186

2- Ahmed , Op. Cit., P. 68

وفهم الاصطلاح "عملية" من كل الجوانب والتوصيفات السابقة يمكن تطبيقها في خدمة الجماعة . يترك عضو المؤسسة منزله ويذهب الى المؤسسة ، ويقوم ملازمه ويشترك في أوجه النشاط المختلفة مع بقية أعضاء الجماعة سواء أكان نشاطا ثقافيا أو فنيا ، أو اجتماعيا (كرة سلة - كرة طائرة - كرة قدم) ويقوم أخصائى الجماعة بتوجيه التفاعلات ومساعدته مع بقية الأعضاء الى أن ينتهى موعد النشاط فيعود إلى منزله . هذه مجموعة من الحوادث أو النشاطات المتكررة والمرتبطة مع بعضها وتؤدي في النهاية الى نتيجة خاصة ، هي باختصار نمو الفرد وكذلك النمو الاجتماعى للجماعة كوحدة واحدة .

وكما أن أعضاء الجماعة مشتركون في "عملية" فكذلك أخصائى الجماعة وهو يتحمل مسؤولية الجزء المشترك فى "العملية" ولذلك فالجماعة والأعضاء يمكنهم أن يستغلوا الخبرات الجماعية ويستفيدوا منها بأحسن قدر متطابق .

مدلول خدمة الجماعة بالنسبة للفرد

سبق ان عرفنا خدمة الجماعة من وجهة نظر الاخصائين الذين يعملون مع الجماعات بأنها طريقة يتضمن استخدامها عملية لمساعدة الافراد والجماعات على النمو والتقدم . والحقيقة أن خدمة الجماعة قد تعنى شيئا آخر بالنسبة للافراد الذين ينضمون الى الجماعات فى المؤسسة ، فهي تعنى دائما خبرة .

فعندما تتكون جماعات الاطفال أو الشباب أو الكبار فى المؤسسات الاجتماعية ويقوم أخصائيو الجماعات بمساعدتهم نجد أن هذه الخبرة تختلف من شخص لآخر فبعضهم يرى انها الامتناع وتضيق وقت طيب أو الترويح عن النفس والاجتماع بزملاء آخرين ، وتراها فته اخرى على انها نشاط يحقق حاجاتها ورغباتها وينمى مهارتها فى هذا النشاط ، وتراها فته ثالثة على انها فرصة طيبة لتحسين مكانتها الاجتماعية أو مقابلة الحاجة الى الانتماء أو الاسهام فى عمل اجتماعى أو غير ذلك .

مؤلاء الافراد غالبا مايشعرون بعد فترة ان خدمة الجماعة هي نوع جديد من الخبرة الجماعية . فهي خدمة ايجابية تصمم لتعطى الناس الفرصة ليعيشوا ويلعبوا معا وفق حاجاتهم ورغباتهم .

وكما نختلف الخبرة من شخص لآخر نجد انها تختلف بالنسبة للفرد الواحد من وقت لآخر ، لان الفرد في نمو وتغير مستمر وأن حاجاته ورغباته تتغير تبعا لذلك .

التطور التاريخي لخدمة الجماعة:

أنه اذا ماتبعنا التطور التاريخي بطريقة خدمة الجماعة يمكن القول ان هذه الطريقة لم تظهر فجأة ، ولايمكن ان تنسب ظهورها الى شخصية معينة كما نسبت طريقة خدمة الفرد الى ماري ريتشموند Mary Richmond مثلا حيث ان تطورها قد واكب تطور المؤسسات الاجتماعية التي قامت منتشرة في المجتمع الامريكى والتي من امثلتها مايسى بمنظمات الخدمة الذاتية ، ومؤسسات الترويح وبراكيز الغيرة ، الى جانب حركة الاسكان ، وحركة الشبان المسيحية ، وحركة الكشفية والمعكرات^(١)

وتصف مارجريت هارتفورد Margrete E. Hartford انواع تلك المؤسسات بقولها: "كان لبعض هذه المؤسسات ابنيتها وامكانياتها وبرامجها الخاصة ، بينما استخدم البعض الاخر امكانيات مؤسسات اخرى ، وكانت البرامج في البعض منها ذات طابع قومي ، بينما كانت في البعض الاخر ذات طابع محلي ، واستخدم بعضها متطوعين واستخدم البعض الاخر اخصائيين اجتماعيين باجر ، وكان البعض منها يفضل العمل مع الجماعات الطبيعية ، بينما كان البعض الاخر يفضل العمل مع الجماعات المكونة في المؤسسات ، وكان منها مايهتم بالعمل مع الجماعات ذات المستوى الاقتصادي المنخفض ، في الوقت الذي كانت تهتم فيه اخرى بالعمل مع الجماعات ذات المستوى الاقتصادي المتوسط ، وكان بعضها يخدم جماعات

1- Konopka, Gisela, Social Group Work A helping Process Englewood Cliffs, N. J. Prentice Hall 1972 PP. 1-15

عنصرية أو دينية أو ثقافية معينة بينما كان البيض الآخر لا يميز بين دين أو عنصر أو طبقة معينة ، ويضعها كان يخدم عملاء . في جميع الاعمار بينما البيض الآخر كان يقصر عمله مع فئات عمر معينة . وفي الواقع ان كل هذه المنظمات جاءت نتيجة الثورة الصناعية بالولايات المتحدة الامريكية وما ترتب عليها من هجرة المزارعين الى المدن باعداد كبيرة مما ادى الى وجود احياء فقيرة متعددة الامر الذي يترتب عليه ان تجاهد حركة الترويح من اجل انشاء ملاعب للأطفال في هذه الاحياء الفقيرة ومن اجل اقامة معسكرات واحواض للسباحة وكانت غالبية الانشطة تمارس في جماعات معتمدة على الجهود التطوعية وبصفة عامة فإنه يمكن تتبع التطور التاريخي لطريقة خدمة الجماعة في المراحل التاريخية التالية :

القرن العشرين : ظهرت في بداية القرن العشرين حركة اجتماعية وثقافة الصلة بالاتحادات العمالية اخلت تكافح من اجل جعل الحد الاقصى لساعات العمل ثمانى ساعات فقط حتى يتمكن العمال من الاستمتاع ببعض الفترات الترويحية ، وبالتالي فقد كانوا يحضون هذه الفترات منتظمين في جماعات .

فترة ما بعد الحرب العالمية الاولى ١٩١٤ - ١٩١٧ : تطلعت معظم الدول الأوروبية بعد الحرب العالمية الاولى الى بناء مجتمعات ديمقراطية معتقدة ان ذلك يمكن تحقيقه عن طريق المشاركة الجماعية في الجماعات الصغيرة ، وقد ادى هذا الاتجاه الى فهم خدمة الجماعة كهدف او فلسفه او فرع من فروع علم النفس كطريقة .

هذا الى جانب ان خروج المرأة للعمل وما ترتب عليه من انتقال بعض وظائف الاسرة الاساسية الى نظم اجتماعية اخرى ادى الى ضعف العلاقات في الاسرة الامر الذي جعل العاملين في مجال الرعاية الاجتماعية يلجأون الى ايجاد فرص المشاركة في الحياة الاجتماعية داخل جماعات مختلفة خارج محيط الاسرة وذلك من اجل تعويض ضعف العلاقات

فترة العشرينات ، تميزت هذه الحقبة بالنمو الضخم في عدد الجمعيات التطوعية التي كان لها تأثيرها في تغيير المجتمع . وظهرت كتابات وآراء بعض علماء الاجتماع والتربية ، وبالأخص نظريات جون ديوى وكتابات ادوارد ليندمان Edward Lindman ومارى فوليه Mary Follet ، وقد ركز هؤلاء على أهمية خلق وإيجاد المجتمع المديمقراطي الذى يتيح الفرص لافراده كي يأخذ كل منهم مكانه كعضو مسئول في الحياة الانسانية . كما ظهرت في هذه الفترة أيضا بدايات البحث في ظاهرة السلوك الجماعى وقد تضمن ذلك عن ظهور اتجاه يفرق بين بعدين واضحين في كافة الأنشطة الجماعية أولهما هو النشاط نفسه كالمناقشات والتمثيليات ، أما البعد الثانى فهو التفاعل بين الافراد ، باعتبار أن هذا التفاعل الذى يحدث بين الافراد والجماعات أثناء ممارسة الانواع المختلفة من النشاط له أهميته في التأثير على شخصية الانسان ، وعلى ضوء ذلك بدأت جريس كويل Grace Coyle فى تدريس أول منهج يتعلق بالعمل مع الجماعات مسترشدة بما سبق وذلك في مدرسة الخدمة الاجتماعية بجامعة ويسترن ريزرف Western Reserve عام ١٩٢٢ . وكان هذا المنهج بمثابة بداية لدخول خدمة الجماعة في اسرة الخدمة الاجتماعية ، حيث اعتبرت الجماعة بمثابة وسيلة اساسية لتعديل سلوك الافراد وتوفير فرص النمو لهم وتدعيم السلوك الديموقراطي والوقاية من التشرد والانحراف .

فترة الثلاثينات : ركز المهتمون بالعمل مع الجماعات مثل جريس كويل Grace Coyle وكلاركايزر Clara Kaiser ونيوستتر Newstetter في كتاباتهم في هذه الحقبة على أهمية استخدام التفاعلات والعلاقات وتوجيهها الى نواحي بناءة ، وقد اثرى هذا الاتجاه تقدم العلوم الاجتماعية التى اسهمت بدورها في ارساء القاعدة العلمية لطريقة خدمة الجماعة ، الى جانب ماقدمته بحوث ودراسات مورينو Moreno وميلين جننجر HelenoJennings في القياس الاجتماعى Sociometry للطريقة من أدوات استخدمت في البحوث الخاصة بها^(١)

1- Hartford, Margrete E; Groups in Social work, Columbia University Press, New York, 1971 P. 15.

وفي عام ١٩٣٦ أنشئت الجمعية الأمريكية لدراسة خدمة الجماعة والتي عرفت فيما بعد باسم الجمعية الأمريكية لأخصائي العمل مع الجماعات .

الحرب العالمية الثانية (١٩٣٩-١٩٤٤) : نتيجة للحرب العالمية الثانية ودراسة التنظيمات النازية الدكتاتورية أكدت المجتمعات مرة أخرى على أهمية الديمقراطية ليس فقط من حيث شكلها ولكن من ناحية اتخاذها كأسلوب للحياة الأمــــر الذى أدى الى ارتفاع مكانة أخصائي العمل مع الجماعات . وفي عام ١٩٤٦ تحققت ذاتية طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية وذلك في المؤتمر القومي للخدمة الاجتماعية الذى عقد بجامعة بفالو Buffalo بمدينة نيويورك والسدى قامت فيه جريس كويل Grace Coyle عميدة العمل مع الجماعات في ذلك الوقت بشرح فلسفة خدمة الجماعة وأهدافها ومبادئها . وقد ظهر في سنة ١٩٤٨ كتاب جريس كويل بعنوان : خدمة الجماعة مع الشباب الأمريكي ثم ظهرت في سنة ١٩٤٩ كتاب ولسون ورايلاند Gertrude Wilson and Gladys Ryland بعنوان ممارسة خدمة الجماعة ، وفي نفس السنة ظهر كتاب تركر Harleigh B. Trecker بعنوان : خدمة الجماعة ، ومبادئها وممارستها ، ثم توالى بعد ذلك الكتابات والمؤلفات المختلفة في هذا المجال .

وقد عالج روبرت فنتر Robert Vinter تطور طريقة خدمة الجماعة بشكل آخر حده في ثلاث نقاط رئيسية^(١) :

- ١- تحقيق المجتمع الديمقراطي : كان ذلك هو أول مفهوم لطريقة خدمة الجماعة ، حيث كان يؤكد الأهمية الكبرى لاستخدام الجماعات الصغيرة في تحقيق المجتمع الديمقراطي ، وكان هذا المفهوم ناتج عن قلق المجتمعات تجاه الانسانية التي أصبحت بحكم التطور والتحضّر مهددة بالحروب وتركز السلطة .

1- Encyclopedia of Social Work 1965-1967 Group Work as a method of practice : Robert Vinter, PP 715-723.

ومما لاشك فيه أنه كان لكتابات جون ديوى ومارى فوليه وتأكيدهما على
اللامركزية ومشاركة الاهالى فى اتخاذ القرارات الخاصة بالنهوض بجمعاتهم تأثير
على ظهور وبصورة هذا الاتجاه .

٢- التنشئة الاجتماعية للفرد ، وتنمية مهاراته وخبراته : كان ذلك هو المفهوم
التالى لطريقة خدمة الجماعة ، حيث أنه من أجل تحقيق الهدف الاول وهو المجتمع
الديموقراطى كان لابد من العمل على تنشئة الافراد تنشئة اجتماعية سليمة ، وذلك
بتدريبهم على اكتساب المهارات المختلفة ، الى جانب تعلم القيم الاجتماعية عن
طريق الخبرات الجماعية الموجهة التى توفرها طريقة خدمة الجماعة ، ومن ثم فقد
عرفت كطريقة للتعليم غير الرسمى حيث ركزت
عملها مع جماعات الاطفال والشباب من اجل تحقيق هذا الهدف .

٣- تحقيق اهداف علاجية وتأهيلية : وكانت المرحلة الثالثة لتطور طريقة خدمة
الجماعة هو استخدامها والاستعانة بها فى الاغراض العلاجية والتأهيلية لتلك الذين
يعانون من مشكلات سلوكية أو اضطرابات شخصية وذلك عن طريق الحياة الاجتماعية
فى الجماعات الصغيرة .

هذا ، واذا ما أنقلنا بنظرتنا التاريخية هذه الى مجتمعنا المصرى فأننا
نجد أن طريقة خدمة الجماعة بدأت ملامحها فى الظهور عام ١٩٢٩ مع بداية حركة
المجلات الاجتماعية التى قامت بها جامعة الرواد المكونة من بعض المصريين العائدين
من بعثاتهم فى الخارج حيث قاموا بإنشاء أول مجلة اجتماعية فى مصر بحى الطبى
عام ١٩٣١ متأثرين بأبواب المجلات الاجتماعية التى انتشرت فى الخارج بين
العلماء والباحثين فى الاجتماع ، وتبنت المجلات فلسفة اجتماعية مؤداهنا
تأمين رفاهية العمل المشترك كقول بتغير أحوال البيئة وتحسينها ، وتتميز المحلة

بأن نشاطها يقوم اساسا وفق الاحتياجات الفعلية للبيئة التي تنشأ فيها ، وتعتبر مركزا لاستقلال وقت الفراغ لاهالى الحي من جميع الاعمار ، وذلك من خلال جماعات يتم تكوينها لهذا الغرض وبذلك يكون قد أدخل نظام الاندية لأول مرة عن طريق المحلات لتكون ملتقى لأبناء الحي الواحد عن طريق نشاط تلقائى حر توجهه جماعة الرواد لخدمة الطبقات الفقيرة والمحرومة^(١) لكن هذه الحركة لم تنتشر فى مصر حيث اقتصر نشاط جماعة الرواد على أنشاء محلة أخرى بحي القللى بالقاهرة عام ١٩٤٠ ومحلة ثانية باسم " احمد حسين " بحي مصر القديمة التى تغير اسمها الى محلة مصر القديمة بعد أغلاق محلة الطيبى وضم نشاطها لها . وقد اتجه تفكير جماعة الرواد ايضا إلى تطبيق الاسلوب العلمى للخدمة الاجتماعية فكانت هذه الجماعة اول من نادى بإنشاء معاهد لاعداد الاخصائيين الاجتماعيين فى الخدمة الاجتماعية وأنشاء الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية فى عام ١٩٣٦ التى بدأت بإنشاء مدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة عام ١٩٣٧ وكانت قد انشئت مدرسة للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية عام ١٩٣٥ بواسطة الجالية اليونانية والتى تم تعريبها بعد ذلك وتوحيد مناهج الدراسة بها مع مدرسة القاهرة^(٢) وكان من ضمن مناهج هذه المدارس منهج العمل مع الجماعات .

فلسفة خدمة الجماعة :

أن المقصود بفلسفة خدمة الجماعة هو مجموعة الحقائق التى تقوم عليها هذه الطريقة . ولقد سبق أن ذكرنا أن عملية التنشئة الاجتماعية للفرد بعد ولادته لا تتم الا عن طريق تفاعلاته وخبراته فى الجماعات المختلفة التى ينتمى اليها والتى تبدأ بالاسرة . وأن حياة الفرد وسلوكه يتأثران بهذه الجماعات ويؤثران بالتالى فيها . لذلك تؤمن خدمة الجماعة بأنه يمكن مساعدة الافراد وتنمية شخصياتهم وتعديل سلوكياتهم عن طريق علاقاتهم وتفاعلاتهم وخبراتهم مع الاشخاص الآخرين فى الجماعات المختلفة الموجودة بالمؤسسة والتى تساعد بمعرفة اخصائى الجماعة ، فالاشخاص ينمون

(١) د. سيد أبو بكر حسنين . طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع . مكتبة الانجلو المصرية . القاهرة ١٩٧٤ . ص ٢١٥
(٢) محمد كامل البطريق . مرجع سابق . ص ٢٠٢-٢٠٧

فقط في جماعات لان صلة الفرد القوية بهأى افراد الجماعة التي يتوقف عليها مركزه الاجتماعي وقبوله كعضو في الجماعة ذات تأثير قوى فى تكوين اتجاهاته واستجاباته وأسلوب معاملته للفرد . فالقدرة على التعاون مع الغير ، والدليل الى اتباع النظم العامة واحترامها والقدرة على القيادة ذاتالتبعية والايان بالاهداف المشتركة - الجماعية والقومية ، والإسهام فى تحقيقها ، والقدرة على التفكير الراقى المدرك لحقائق الامور ، والقدرة على تحمل المسئولية والقيام بها . وغير ذلك من الصفات التى تكون فى مجموعها المواطن الصالح ، يمكن العمل على غرسها وتنميتها فى الافراد فى أثناء ممارستهم لوجه النشاط فى الجماعات المختلفة ومساعدة اخصائى الجماعات لهم ، أى أن الجماعة وسيلة للتعليم والتغيير يستخدمها اخصائى الجماعة لتعليم الافراد وأحداث التغيير المرغوب فيهم ليكونوا مواطنين صالحين .

وبعبارة أخرى يمكن أن نقول ان الجماعة وسيلة لاكتساب السلوك كما سبق أن أشرنا ، وهى أيضا وسيلة لتعديل السلوك ، وذلك عن طريق مقابلة كل من الحاجة الى الانتماء والحاجة الى التقبل ، وهما من الحاجات النفسية اللازم توافرها لضمان النمو الانسانى السليم ، فالفرد فى حاجة الى أن يشعر أنه ينتمى الى جماعة أو الى جماعة واحدة . وهذه الحياة حتى يشعر بالامن والطأنينة والاستقرار النفسى ولكن الانتماء وحده لا يكفي بل يجب مقابلة الحاجة الى التقبل فى الوقت ذاته ، ومعنى هذا ، أن الانسان يكون مقبولا عند من ينتمى هو اليهم ، ولايمكن للجماعة وأعضائها أن تقبل الانسان الا اذا تمشى سلوكه مع أنماط السلوك التى تقبلها الجماعة وتوافق عليها ، والا فان الجماعة تنبله اذا لم تقبل الجماعة سلوكه ، ولكن الانسان محتاج الى تقبل الجماعة له ، وعلى ذلك فهو يعدل ويغير من سلوكه لكى يغزو بهذا التقبل ونتيجة لذلك نستطيع أن نقول أن اخصائى الجماعة يمكنه ان يكون المواطن الصالح عن طريق التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة أو الجماعات التى ينتمى اليها .

وتؤمن خدمة الجماعة أيضا بأن نجاح الفرد وسعادته في حياته يتوقفان على قدرته على أن يعيش ويعمل مع الجماعات المختلفة لذلك فهي تهتم بتزويد الأفراد بالخبرات الجماعية ذات المستويات المختلفة التي تمكنه وتساعد على تكوين علاقات ناجحة مع الجماعات المختلفة خارج نطاق الأسرة .

وتتضمن فلسفة خدمة الجماعة أيضا تنمية الأسلوب الديمقراطي ، هذا النوع من التفاعل الاجتماعي الذي لا يسيطر فيه فرد على آخر ، أو يتحكم في سلوكه ، فهو يقوم على احترام الفرد وكرامته واحترام الفروق الفردية وأن الفرد له صفاته القوية وصفاته الضعيفة التي تميزه عن الأفراد الآخرين ، كما أن الفرد يتمتع بحريته الإرادة واختيار ما يريد أن يؤديه بشرط احترام الغير وإمكانات المجتمع الذي يعيش فيه ، ويجب ألا تغفل أيضا أن الأسلوب الديمقراطي يتضمن تركيز اهتمام الأفراد في المصلحة العامة أكثر من تركيزه في انفسهم .

وبمعنى آخر نجد أن الديمقراطية ليست وقفا على الديمقراطية السياسية وحدها ، ولكنها بناء لبنات القيم التي يجب أن تضعها في اعتبارها المهنة التي تركز على العلاقات التي من بينها الخدمة الاجتماعية بما فيها من طرق وعملية . وهذا دعا إدوارد لنديمان Edward Lindman أحد فلاسفة الخدمة الاجتماعية أن يقول في هذا الصدد " أننا نستخدم حقائق تتضمن قيما " (١) .

ولقد قالت جيزلا كنوبكا Gisela Konpka عن هذا البناء القيمي أنه هو الفلسفة التي تقوم عليها الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة . وحضرت هذه القيم التي أكتنتها الأديان وأقرتها الإنسانية في ثلاث قيم رئيسية هي (٢)

١- العدالة Justice وتعني أن لكل إنسان احترامه وكرامته بغض النظر عن اختلاف الجنس والدين واللغة والمركز الاقتصادي وما إلى ذلك ، ولا تعني العدالة أن كل الناس سواء ، ولكن أن كل فرد يجب أن يحظى من جانب الجماعة

1- Konopka, Op Cit, P. 56

2- Ibid, PP. 55-56

بنفس التقدير والتقبل الذي يحظى به غيره مع مراعاة الفروق الفردية وتكافؤ الفرص .

٢- المسؤولية Responsibility وتتضمن اعتماد الافراد على بعضهم البعض وتقبل حقوق الآخرين ، كما تتضمن مفهوم الاخوة وان كل انسان مسئول عن رعاية اخيه الانسان .

٣- الصحة العقلية Mental Health ونعني تمتع الافراد بالشعور بالرضا النفسي والقوة الذاتية التي تمكنه من مساعدة الآخرين .

ومما تجدر الاشارة اليه هناك هو أن الاخصائيين الاجتماعيين يعتقدون بل يؤمنون أن الديمقراطية سلوكا تعلمها يتعلمه الانسان في البيئة التي ينشأ فيها . ويعتمد ذلك على عاملين اساسيين :

١- يجب أن يساعد الافراد ليفهموا المعنى الحقيقي للديمقراطية .

٢- يجب ان يعطى الافراد انفسهم الفرصة لممارسة الحياة الديمقراطية .

والعامل الثاني هو الاكثر أهمية لان الافراد يمكنهم ان يفهموا معنى الديمقراطية بسهولة بممارستها . فالسبيل الوحيد الذي تنمو عن طريقه عادات التعاون والأخذ والعطاء واحترام الغير .. الخ في الافراد هو التدريب على العملية الديمقراطية وممارستها . هذا وكثيرا ماانتفاضى عن الجامل الأول وبخاصة مع جماعات الاطفال الصغار ، ويكتفى بالعامل الثاني وهو الممارسة الفعلية للاستاليب الديمقراطية .

أغراض خدمة الجماعة

سبق أن ذكرنا عند تعريف خدمة الجماعة ان لها غرضا ثلاثيا هو نمو الفرد والجماعة وتغيير المجتمع ، وهناك بعض الصفات والميزات والغراض والامتنعادات

التي يتضمنها هذا النمو بالنسبة للفرد والجماعة والذي يجب على اخصائى الجماعة أن يلم بها ويعرفها حتى يعمل على تحقيقها فى اثناء عمله مع الجماعات المختلفة واعضاؤها وبدون ذلك فانه يعمل دون هدف أو غرض واضح يسعى لتحقيقه والوصول اليه ، ولا شك أن معرفته لهذه الاهداف ولهذه الاغراض تجعله أكثر ادراكا وفهما للدور الذى يجب ان يقوم به فى اثناء تأنيته لمسئوليته المهنية نحو الافراد والجماعات والمجتمعات .

هذه الاهداف وهذه الاغراض يمكن حصرها فى الآتى :

١- مساعدة الافراد على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم الى اقصى حد ممكن . وكذلك تنمية قدراتهم على الاشتراك فى جماعات ، وبذلك تتاح الفرصة لهم بالتزود بالخبرات الجماعية التي يحتاجها الناس وتزيد قدرتهم على التكيف الاجتماعى والشعور بالسعادة ، كما يزيدهم الرعى الاجتماعى بينهم ويشعرون بالمسئولية الاجتماعية ويتركز اهتمامهم فى المصلحة العامة وخدمة المجتمع اكثر من تركيزه فى انفسهم .

٢- إتاحة الفرصة للافراد لاكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدرتهم الانتاجية ، وكذلك تنسق قدراتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية ففى أوجه النشاط التي تتيح الفرصة للقدرات الابتكارية الكامنة للظهور والاستغلال والتي ما كانت تظهر أو تأخذ مدة طويلة للظهور لولا اشتراكهم فى الجماعات وتفاعلهم مع بعضهم ومساعدة الاخصائى لهم .

٣- مساعدة الافراد والجماعات على تعديل وتغيير اتجاهاتهم . ويعرف الاتجاه بأنه حالة من الاستعداد النفسى للاستجابة بطريقة معينة نحو مثير معين ، لذلك تعتبر الاتجاهات عادة محددة ومنظمة للسلوك اللفظى والسلوك الفعلى للفرد ، فقمند يتفقا وقد يختلفا عن بعضهما . وتهتم الخدمة الاجتماعية بتغيير اتجاهات الافراد

والجملتك والمجتمعات لما لذلك من آثار ايجابية نحو تحقيق اهدافها ، وتتمثل طريقة العمل مع الجماعات العبء الأكبر في هذا المجال لان الطريق الصحيح لفرس الاتجاهات أو تعديلها لا يكون عن طريق الوعد والنصح ، بل عن طريق التوجيه والممارسة الفعلية المتكررة والمجهود الذاتي ، وهذا ما يتم بالنسبة لاجزاء الجماعات التي يعمل معها اخصائي الجماعات ، هذا بالإضافة الى أن الجماعة تملك قوة ضبط على اعضائها بالنسبة لارائهم ومشاعرهم ومعتقداتهم ، وعلى الاخصائي ان يدرك أن مدى فاعلية طريقة العمل مع الجماعات هو مدى تأثيرها في تغيير اتجاهات الفرد ذاته ونحو الآخرين وانها تحدث تغييرات في سلوكه في منزله او مدرسته أو عمله أو مجتمعه .

٤- ممارسة الحياة الديمقراطية بصفة عامة وترقية الاسلوب الديمقراطي للأفراد والجماعات ، ويتم ذلك عن طريق الممارسة الفعلية للأساليب الديمقراطية تحت اشراف وتوجيه اخصائي الجماعة المدرب مهنيًا للقيام بمثل هذا العمل .

٥- إتاحة الفرص للأفراد لتقنية قدراتهم على الاشتراك مع الغير عن طريق اسهام الأفراد واشتراكهم مع الآخرين في كل ما يتعلق بهم من امور في اثناء حياتهم الجماعية . ولاشك ان الاشتراك مع الغير هو احد الحقائق الأساسية التي تقسم عليها الديمقراطية والذي بدونها لا يمكنها ان تعيش وتنمو وتزدهر . وخدمة الجماعة تزيد من قدرة الأفراد على الاشتراك مع الغير . وذلك عند مناقشتهم للموضوعات المختلفة التي تهتمهم في اثناء حياتهم الجماعية ، ثم يقومون على تنفيذها بعد اخذ القرارات فيها بمساعدة اخصائي الجماعة الذي يعمل جاهداً على اشتراك كل عضو من اعضاء الجماعة في هذه العمليات المختلفة ، ويتم ذلك على اساس من التفكير الواقعي والمصلحة العامة وليس المصلحة الشخصية لفرد أو افراد قلائل .

٦- مساعدة الافراد على احترام الفروق الفردية للافراد والتخلي عن صفى التميز والتحامل ، واحترام الافراد والجماعات بغض النظر عن معتقداتهم واجناسهم ولاشك أن احترام الفروق الفردية هو أحد الحقائق الاساسية التى يقوم عليها مبدأ تكافؤ الفرص فى المجتمعات الديمقراطية.

٧- غرس القيم الاجتماعية كالعدل والصدق والامانة ومراعاة آداب السلوك والقواعد العامة والقوانين فى الافراد ليتكيفوا مع المجتمع الذى يعيشون فيه ويحيون حياة سعيدة ، ويتعلم الافراد ذلك ويمتصونه عن طريق الممارسة الفعلية لهذه الفضائل اثناء حياتهم الجماعية ومساعدة اخصائى الجماعة الذى يجب ان يكون القدوة الصالحة والمثل الاعلى لهم .

٨- تنمية القدرة على القيادة والتبعية . أى أن يكون الفرد قادرا وراضيا غاية الرضا على ان يكون قائدا لغيره فى بعض المواقف وتابعا فى مواقف اخرى فالحال لا يستقيم فى جماعة كل اعضائها راغبون فى للقيادة اوراغبون فى التبعية والانقياد ، كما لا يمكن لها ان تنمو وتتقدم وتحقق اهدافها دون قيادة حكيمة. والقيادة الحكيمة تتطلب بعض الصفات والمهارات الخاصة التى تختلف تبعاً للمواقف الاجتماعية والتى لا تتوافر فى جميع الافراد. لذلك يجب أن يدرّب الافراد على القيادة والتبعية حتى يتخذ كل فرد مركزه الاجتماعى عن رغبة ذاته ، ويعتزم بدوره على احسن وجه ممكن لصالح الفرد والمجموع. ولاشك أن فى خدمة الجماعة مجالا خصبا لتدريب الافراد على القيادة والتبعية فى اثناء ممارستهم للالوان المتعددة من النشاط ومساعدة الاخصائى لهم .

٩- مساعدة الافراد على التمسك بحقوقهم والمطالبة بها دون تردد او خوف وأداء واجباتهم والقيام بسلوكياتهم عن رغبة ذاتية:

١٠- مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها على النضج والنمو الاجتماعي وتحقيق اهدافها ويؤثر هذا بالتالى على نمو المجتمع وتقننه لان الجماعات هي الوحدات الاساسية التي يتكون منها المجتمع نفسه ، ويجب الا يخفى علينا أنه ليس من الضروري عندما تتكون جماعة من أفراد ناضجين ومتكيفين ان تكون الجماعة ناضجة ومتكيفة داخليا وخارجيا ، كما ان مشكلات الجماعة لايمكن دراستها وتشخيصها على أساس علم النفس الفردي ، فالجماعات هي وحدات اجتماعية لها مشكلاتها الخاصة وكذلك لها الاساليب الخاصة لدراستها ومساعدتها على حل مشكلاتها والسير بها نحو النمو والتقدم . والاختصاصيون الاجتماعيون يستخدمون خدمة الجماعة لمساعدة الجماعات واعضاؤها على النمو والتقدم . ونمو الجماعات يؤثر في نمو اعضائها والعكس صحيح وهذا يعمل أيضا على نمو المجتمع وتغييره ، ولولا ذلك لتعذر على اخصائي الجماعة تأديته دوره المهني وتحقيق الغرض الثلاثي لخدمة الجماعة السابق الاشارة اليه .

وبمناسبة ما ذكر بالنسبة الى نمو المجتمع نقول باختصار أن التنمية تعتبر عملية تغير مقصود وموجه بهدف اسباع حاجات ،الإنسان ، وبرامج التنمية تتم عن طريق الخدمات العامة التي تقدمها الدولة ، وكذلك الجهود الاهلية عن طريق المشاركة الفعالة من جانب المواطنين ، وأن تنمية المجتمع تهدف الى تحسين الاحوال المعيشية للمجتمع على اساس المشاركة الايجابية لهذا المجتمع ، هذه المشاركة التي سبق الحديث عنها في النقطة الخامسة سالفة الذكر . ، والتخلاصة هي ان طريقة العمل مع الجماعات تعمل على تنمية الفرد والجماعات والمجتمع ، فالأخصائي بما له من خبرة ومهارة في العمل مع الجماعات يستطيع ان يعد الجماعات واعضاؤها - بالإضافة الى نومهم كأفراد وكمجماعات ليشاركوا بفاعلية في تنمية مجتمعاتهم ، عن طريق استشارتهم نتيجة للمناقشات التي تدور حول مشكلاتهم وايجاد نوع من التفكير

التعاونى لحلها مستفيدين بالامكانيات والموارد المتاحة ، وتدريبهم على البنادقة والقيادة واكسابهم القدرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية. على مستوياتهم المختلفة واتخاذ القرارات وتنفيذها ، هذا بالإضافة الى تقوية العلاقات الانسانية بينهم وتلمية الشعور بالانتماء والولاء ، وغير ذلك من الامور التى تنعكس آثارها الايجابية على الافراد والجماعات والمجتمعات .

١٠- التهام مع الاسرة والجماعات المختلفة فى توصيل ثقافة المجتمع من جيل الى اخر^(١) مع تعديل أو تغيير بعض النواحي غير المرغوب فيها ، ويقم ذلك على أساس سليم واشراف حكيم .

١١- استقلال وقت فراغ الافراد والجماعات بما يعود عليهم وعلى المجتمع النفع يعيشون فيه بالنفع العظيم .

١٢- الوقاية من التشرد الى حد ما ، كما ان خدمة الجماعة تستخدم لمساعدة بعض حالات سوء التكيف ، ولقد وجد في حالات كثيرة أن سلوك الاطفال المشكلين قد تغير عن طريق الخبرات الجماعية الانسانية . وحديثا تستخدم خدمة الجماعة فى العيادات النفسية والمستشفيات العقلية ، ويستتبع ذلك استخدام اختصاصي الجماعة وخدمة الجماعة كجزء من برامج العلاج .

هذا ، ويمكن عرض اغراض خدمة الجماعة فى صورة أخرى وجصرها ففى المفاهيم الآتية^(٢)

١- التأهيل Rehabilitation وهذا يعنى مساعدة الفرد للعودة لقدرته السابقة ، ولا يقتصر هذا على النواحي الجسمية بل يمكن ان يتضمن ذلك الصعوبات الانفعالية والعقلية والسلوكية .

1- Klein, Alan, F. Society-Democracy- And The Group (New York: Woman's press, William Morrow and Company 1956 P. 5
2- Klein, 1972 P. Cit., P. 31

- ٢- **الاعداد للحياة** Habilitation ويتضمن هذا المفهوم جانبي النمو والتقدم اكثر من جانب العلاج ، ولتوضيح ذلك يمكن أن نقول أن هناك بعض الناس ممن يجدون صعوبة في حياتهم ولم تتح لهم فرصة لكي يتعلموا وهم صغار ففتيح لهم خدمة الجماعة فرصة التعلم من جديد.
- ٣- **الاصلاح** Correction ويعني هذا مساعدة افراد ابدن يواحبون المشكلات الناجمة عن عدم احترام القوانين وارتكاب المخالفات ، ويغصب ذلك عادة على الاحداث الجانحين.
- ٤- **التنشئة الاجتماعية** Socialization ويعني هذا مساعدة الناس ليتعلموا كيف يسايرون الآخرين من الناس ويؤدون ماينتظر اداؤه اجتماعيا منهم ، وهذا ما يطلق عليه البعض بعملية التطبيع الاجتماعي.
- ٥- **الوقاية** Prevention ويتضمن ذلك التنبيه بالصعوبات والمشكلات سواء اكانت شخصية أو اجتماعية ، واتخاذ التدابير الوقائية لتلافى وقوعها عن طريق برامج بناءة .
- ٦- **العمل الاجتماعي** Social Action ويعني ذلك مساعدة الافراد لغيروا ببيئةهم بالجهود الذاتية التعاونية بالإضافة الى الموائمة والتكيف لهذه البيئة.
- ٧- **حل المشكلات** Problem Solving ويتضمن ذلك مساعدة الافراد لاستخدام الجماعات لتحقيق اهدافهم واتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم الاجتماعية وحل مشكلاتها .
- ٨- **القيم الاجتماعية** Social Values ويقصد بذلك غرس وتنمية القيم الاجتماعية في الافراد ، هذه القيم اللازمة للحياة السوية .

وجدير بالذكر في هذا المجال أن نعرف أن الافراد ينمون نموا سلهما عن طريق الحياة الاجتماعية السليمة التي يتوفر فيها الاتي :

- ١- إتاحة الفرصة للتوحد مع القرناء .
- ٢- إتاحة الفرصة للاحاس بالذلف . العاطفى نتيجة للانتماء لأكثر من شخص .
- ٣- حرية الفرد والاختلاف عن الآخرين . ويتضمن هذا حرية التعبير عن النفس .
- ٤- حرية اختيار الفرد لاصدقائه ، مع مسئوليته فى تقبل الآخرين من غير اصدقاء .
- ٥- إتاحة الفرصة للاعتماد على النفس ، وكذلك الاعتماد على الغير عند الضرورة كما يحدث فى فترة الطفولة ومواقف الضيق والالم بالنسبة للكبار .

والآن وقد انتهينا من تعريف خدمة الجماعة وعرفنا فلسفتها وأغراضها سنحاول فيما يلى ان نعطي فكرة سريعة عن الترويج وخدمة الجماعة ، وكذلك العلاج الجماعى Group Therapy وخدمة الجماعة لاعطاء فكرة عن الفرق بين هذه الميادين الثلاثة .

خدمة الجماعة والترويح

أصبح الترويح في المجتمع الحديث ميدانا هاما يعمل فيه بعض المتخصصين خارج نطاق الخدمة الاجتماعية .

وقد كانت طريقة خدمة الجماعة تمارس مع جماعات في وقت الفراغ بغرض الترويح لذلك ارتبطت خدمة الجماعة بالترويح في وقت ما .

وقد كتبت " Grace Coyle " " ان الترويح وظيفة يجب أن تؤدي ، وخدمة الجماعة احدى الطرق التي تخدم هذه الوظيفة " .

ولايعتبر الترويح مجرد نشاط يبدل للتسلية ، بل أصبح له هدف تربوي . وعلى حد قول " Ramny "

" يجب أن يثير الترويح اهتمامات الافراد ، ويحسن من مهاراتهم ، ويملاء حياتهم ... ويجب ان يستغل الترويح في الارتقاء بالاذواق .

وهكذا أصبح الترويح أهداف تربوية ولم يعد مجرد نشاط مقصود لذاته بغرض الحصول على المتعة والتسلية .

ان الفرد في وقت فراغه يجب أن يمارس من الأعمال مايليه ولكن المجتمع اذا ينظم الترويح يجعل له اهدافا اجتماعية .

والترويح كميدان ، تعمل فيه عدة طرق وأساليب ومنها الخدمة الاجتماعية والسؤال هنا - ماأهمية الترويح بالنسبة للخدمة الاجتماعية في المجتمع ؟

ان الخدمة الاجتماعية كنظام اجتماعي في طور التكوين امامها :
- ان تستكمل مقومات النظام الاجتماعي .

٢- ان تساعد وتساند النظم الاجتماعية الأخرى بدرجة تتناسب مع معدل نمو الخدمة الاجتماعية كنظام اجتماعي.

ولكى تستكمل الخدمة الاجتماعية مقومات النظام الاجتماعي يجب الا يكسبون المجتمع غنى عنها .

ولكى تساند الخدمة الاجتماعية النظم الاجتماعية الأخرى يجب ان تتعسف على أوجه النقص في تلك النظم ، والتي تستطيع أن تناولها بالعلاج والتدعيم .

لذلك فأمام الخدمة الاجتماعية :

- ١- أن تبدأ بالقيام بوظائف أساسية في المجتمع
- ٢- أن تحاول مساعدة أهم النظم الاجتماعية الموجودة ثم تعود مرة أخرى السى الترويج فنقول :

أن الترويج نظام اجتماعي أساسي لاغنى للمجتمع عنه ، والمجتمع يحاول ان يجعل للترويج هدفا اجتماعيا بحيث لايتخذ الترويج صيغة ذاتية فحسب .

“ ان الترويج يتضمن هدفا اجتماعيا وذاتيا ، يتيح الفائدة لكل من المجتمع والفرد ، وتلك الأنشطة التي لا تتضمن الاهداف الاجتماعية والدائية لاتعتبر من وجهة نظرنا ترويجا بأي حال” (١).

بيد أن هناك من النظم الاجتماعية الأخرى مايوفر اغراضا اجتماعية لايرقى اليها الشك ، في حين أن الترويج بهامد كي تحلق انشطته أهدافا اجتماعية.

فالأفضل للخدمة الاجتماعية ان تتعامل مع الانظمة الأخرى الأكثر أهمية

من الترويج.

1- Kenneth W. Kindelsperger. Common Objectives of group work, physical Education and Recreation, group work.

والمجتمع الذى ينشد النمو والتقدم فى حاجة الى بدل الطاقات واستثمارها
للاسراع فى معدل التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية اى التغيير: الثقافي .

لذلك يجب على الخدمة الاجتماعية أن تركز على الاسهام فى تلك البرامج
لمساعدة المجتمع على التغيير الثقافى السريع .

وأن استمرار الاصرار على استخدام خدمة الجماعة فى ميدان الترويج يضر
المهنة للأسباب الآتية :

١- المهنة فى احتياج الى ان تثبت اهميتها فى المجتمع - لذلك فليس من
صالحها ان تقتل اتصالا وثيقا بالترويج لان ذلك لايعطى للمهنة صورة سليمة لدى
المجتمع الذى يتصورها مجرد انشطة ترويجية .

٢- يجب ان تؤدى المهنة وظائف أساسية ولاتنظر مهنة ثانوية لاحتقق نتائج
ذات قيمة .

ويمكن القول بأن هناك طرقا وأساليب أخرى أكثر فاعلية من الخدمات
الاجتماعية فى ميدان الترويج ، ومن ثم ستتخذ الخدمة الاجتماعية دورا ثانويا فى
ميدان ليس بالدرجة الأولى من الأهمية ، وذلك يؤدى الى عدم استكمال الخدمة
الاجتماعية لمقومات النظام الاجتماعى .

٣- فى هذا الوقت الذى يتشكك فيه الكثيرون فى أهمية الخدمة الاجتماعية
فى المجتمع ، يجب على المهنة أن تحاول أن تحرز نجاحا فى تحقيق تلك الاهداف .

٤- أن أسلوب الترويج يتغير مع التغيير الثقافى للمجتمع ، وتبعا لذلك تحاول
الطرق والأساليب المستخدمة فى ميدان الترويج أن تغير من فنياتها .

وإذا حاولت الخدمة الاجتماعية بذل كثير من طاقاتها لتتلاءم باستمرار مع الترويح ، فإنها تهمل توجيه الكثير من الطاقة لتحقيق أهداف اجتماعية أخرى.

هـ - مازال الطابع البدني يغلب على الترويح ، والخدمة الاجتماعية لا يهتمون ان تقارن من حيث النتائج التي تصل اليها بالتربية البدنية في هذا الضمار.

لذلك نرى أن طريقة خدمة الجماعة يجب ان تهتم بالنواحي التي سبق أن تناولناها ، وأن يكون تدخلها في الترويح بقصد علاج بعض الحالات النفسية التي لا تتطلب مجهودا كبيرا في حلها عن طريق النشاط الاجتماعي المبدول اثناء الترويح.

ومن المعروف أن الأنشطة الترويحية تتعدد بين ما يشبع بعض الاحتياجات الجسمية وما يشبع بعض الحاجات النفسية والعقلية ، وتتنوع أنماطه بين الترويح الذاتي الى الترويح التجارى الموجه . وقد تؤدى بعض الأنشطة الترويحية الى انحرافات خلقية أو اجتماعية أو تدفع الى ارتكاب جرائم مقنوعة خاصة تلك المتصلة بالانشطة الترويح الذاتي السلبية .

ومع تسليمنا بالاختلافات الجوهرية بين خدمة الجماعة والترويح الا أن "الدكتور محمد شمس الدين" يرى أن خدمة الجماعة تعتبر من الطرق التي يمكن استخدامها في المجالات المختلفة ومنها المجال الترويحي حيث تسهم طريقة خدمة الجماعة في زيادة القيمة الايجابية والانشائية للترويح . ويرجع ذلك الى ثلاثة عوامل رئيسية (١)

(١) محمد شمس الدين احمد - العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية - القاهرة ١٩٨١ ، ص ص ٢٢-٢٣ .

- ١- زيادة استمتاع الافراد بالترويح . وذلك عن طريق تحنين العلاقات الانسانية بينهم ، ومقابلة حاجاتهم النفسية والاستفادة من مزايا الانضمام الى الجماعات
- ٢- تعمل خدمة الجماعة على مساعدة الاشخاص الذين يعانون من بعض الصعوبات التي تمنعهم من الاستمتاع بالترويح الى اقصى حد ممكن .
- ٣- تزيد خدمة الجماعة من المزايا التي تعود على الانسان من ممارسته للنشاط الترويحي ، ولا يقتصر ذلك على زيادة مهارته في الموسيقى أو الرسم أو أي هواية أخرى بل يتعدى ذلك الى بث روح الثقة في الافراد والجماعات وتحمل المسئولية الاجتماعية وتدريبهم على الاسلوب الديمقراطي والعمل على الوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاة بصفة عامة .

العلاج الجماعي والعمل مع الجماعات

العلاج هو تحرير الافراد من المخاوف المكبوتة لتحقيق ذاتهم . وعلى ذلك فالعلاج الجماعي هو عملية التحرير: هذه عن طريق العملية الجماعية (Group Process)^(١) لذلك يظن البعض أن العلاج الجماعي هو أحد ميادين العمل مع الجماعات للتشابه الملموس بينهما ، كوجود جماعة ، وأدوات تستخدم في النشاط وشخص يقوم بانحلال مع هذه الجماعة .

ولكن الحقيقة ان العلاج الجماعي يختلف اختلافا واضحا عن خدمة الجماعة من حيث اغراضه ومبادئه ، وان العلاج الجماعي عملية علاجية في حين أن خدمة الجماعة عملية تربوية أصلا ، فالعلاج الجماعي هو أحد وسائل العلاج النفسي التي تستخدم

1- Klein Alan F., Social Work Through Group Process (New-York: State University of New York at Albany 1970) P. 175

لعلاج بعض الامراض الانفعالية والعقلية . أما خدمة الجماعة فهي احدى فروع الخدمة الاجتماعية التي تعمل على نمو الافراد والجماعات وتغيير المجتمعات وتحقيق الاهداف الاجتماعية المبتغاه .

فخدمة الجماعة تتعامل غالبا مع الاسوياء ، في حين أن العلاج الجماعي يتعامل مع نوع خاص من المرضى .

وفي خدمة الجماعة يجب أن تقوم علاقة مهنية بين الاخصائي والجماعة كوحدة من ناحية ، وبهذه وبين افراد تلك الجماعة من ناحية اخرى ، وهذا النوع من العلاقة المتبادلة الذي يقوم على اساس من الاحترام والثقة والحرية المتبادلة بينهم وبين أخصائي الجماعة الذي يبدأ ما هو بحسب الاعضاء واحترامهم وتحديد سلوكهم وتعليمهم . أما في العلاج الجماعي فتقدم العلاقة من جانب واحد يبدأها المريض نفسه فالمعالج يترك المريض وشأنه حتى يبدأ هو ويحدد دور المعالج ومدى تدخله فسنرى المواقف الاجتماعية بناء على طلب المريض ورغبته . كما ان الشخص المريض يقوم بما يريد من نشاط ، وعلى المعالج ألا يتدخل في الامر ، أو يقترح عليه شيئا الا اذا طلب المريض ذلك . ويجب على المعالج ألا يقلع حبه وعطفه للمريض او يمتدحه ، لان ذلك يزيد من شكوك المريض نحو الكهار ، ويزيد هذا من تعقيد عملية العلاج (١) .

والبرنامج في خدمة الجماعة وسيلة لتنمية الافراد والجماعات وتحقيق الاهداف الديمقراطية . أما في العلاج الجماعي فيستخدم البرنامج وسيلة لعلاج الصيغ والتخلص من انفعالاته ومشاعره المكبوتة والوصول به الى حالة من الاتزان الانفعالي المستقر فمثلا اشغال الجلود والصلصال الهادئة يستخدمها المعالج في معالجة الاشخاص المنطيين لبدءوا في الخروج من هذا الانطواء ، أما أعمال النجسارة

والمعادن فتستعمل لمعالجة الاشخاص ذوى النزعات العدوانية لتكون منفذا يساعدهم على التخلص من الضغوط والمشاغل العدوانية ، فكأن المواد التى تستخدم فى أوجه نشاط البرامج فى العلاج الجماعى تتخذ وسيلة للبدء فى التخلص من الانفعالات والمشاغل المرضية والسلوك المرضى .

وفى العلاج الجماعى نجد أن استمرار العميل فى الجماعة المكونة مرهون بشغائه كذلك وجود الاخصائى مرهون بالمرضى الذى سيقوم بعلاجه ، وعلى ذلك يجوز أن يتردد على الجماعة أكثر من أخصائى معالج . أما فى خدمة الجماعة فنجد أن استمرار الجماعة وأعضائها وكذلك أخصائى الجماعة أمر ضرورى حتى يمكن لخدمة الجماعة ان تحقق اغراضها وأهدافها سواء أكانت الجماعة طبيعية أم كانت مكونة .

وبالاختصار يجب ان نعرف أن خدمة الجماعة شئ والعلاج الجماعى شئ آخر هذا ، ويجب أن نعرف فى هذا المجال أن خدمة الجماعة النفسية Psychiatric Group Work ، أو خدمة الجماعة العلاجية Therapeutic Group Work تعنى استخدام خدمة الجماعة كطريقة للعمل مع جماعات المرضى فى مؤسسة للعلاج النفسى ، وهنا نجد ان اخصائى الجماعة هو جزء من فريق العلاج النفسى وان المسئولية هنا هى مسئولية طبية نفسية تحت اشراف الطبيب النفسى . ولكن فى المؤسسات التقليدية للعمل مع الجماعات نجد ان اخصائى الجماعة هو المسئول الاول عن العمل فيها ، ولو أن كثيرا مما يقوم به فيها يكون علاجيا (1) Therapeutic

العلاقة بين خدمة الجماعة وخدمة الفرد:

نظرا لاهمية الخدمات التي تقدمها كل من خدمة الفرد وخدمة الجماعة للعلاء والاتصال الوثيق بينهما ، والتعاون الذي يجب أن يكون متبادلا بين كل من اختصاصي خدمة الجماعة وأخصائي خدمة الفرد ، سنحاول في السطور التالية توضيح العلاقة بين خدمة الفرد وخدمة الجماعة على وجه الخصوص ، ولو أنه سبق أن أوضحنا تكامل طرق الخدمة الاجتماعية .

لاشك أن خدمات خدمة الفرد وخدمة الجماعة ضرورية ومهمة وهي أساسية وحيوية في برامج التنمية الاجتماعية . وترجع أهمية ذلك الى ان كلا من النوعين من الخدمات يكمل الآخر ، بل هو لازم وضروري له . فالفرد الذي تقوم خدمة الفرد بمساعدته غالبا ما يحتاج الى الخبرات الجماعية . وكذلك الفرد المشترك في برامج خدمة الجماعة قد يحتاج الى مساعدة خدمة الفرد ، ويضاف الى ذلك أن الاخصائيين المشتغلين في كل من ميادين خدمة الفرد وميادين خدمة الجماعة يستفيدون ويتعلمون من خبرات بعضهم .

وترمي كل من خدمة الفرد وخدمة الجماعة الى خدمة الافراد وان اختلفت الوسائل والبرامج . والمبادئ التي تدير عليها خدمة الجماعة تشابه الى حد كبير المبادئ التي تدير عليها خدمة الفرد، وقد سبق الاشارة الى ذلك .

والتعاون بين خدمات خدمة الفرد وخدمة الجماعة يجب ان يقوم على اساس الرغبة الصادقة من جانب الاخصائيين حتى يمكن تقديم أحسن خدمة ممكنة للافراد والجماعات . لذلك يجب أن يكون هناك استعداد من جانب أخصائي الفرد ليعرف نوع العمل الذي يقوم به اختصاصي خدمة الجماعة . كما أنه يجب على اختصاصي خدمة الفرد وكذلك الخدمات التي تقدمها مؤسسات خدمة الفرد في المجتمع المحلي والشروط التي يجب توفرها للاستفادة بهذه الخدمات .

يستطيع أخصائى خدمة الفرد أن يستعين بأخصائى خدمة الجماعة فى مقابلة حاجات العميل واشباع رغباته ومساعدته على النمو النفسى والاجتماعى عن طريق الحياة الجماعية فى مؤسسة خدمة الجماعة التى تساعد الجماعات على النمو والوصول الى الاهداف الاجتماعية المكتفاه . كما أن أخصائى خدمة الجماعة يمكنه أن يستعين بأخصائى خدمة الفرد فى مساعدة عضو الجماعة على حل مشكلاته التى لم يتمكن من حلها عن طريق الجماعة . وأخصائى خدمة الفرد يمكنه أن يعمل مع أسر اعضاء الجماعة اذا ما كانوا فى حاجة الى مساعدة بشرط ان يتفق ذلك مع سياسة ووظيفة المؤسسة التى يعمل فيها .

ولأهمية الدور الذى يقوم به اخصائى خدمة الفرد وحاجة بعض اعضاء الجماعات فى مؤسسات خدمة الجماعة الى خدماتهم تقوم بعض مؤسسات خدمة الجماعة بتعيين اخصائى خدمة فرد غالبا ما ينحصر عمله فى النقاط الثلاث الآتية :

- ١- يقوم بمساعدة اعضاء الجماعات المحتاجين لخدمات فردية ولا يمكن لأخصائى الجماعة أن يقدم لهم .
- ٢- يساعد أخصائى الجماعات بالمؤسسات على زيادة فهمهم لسلوك بعض اعضاء الجماعات المحتاجين لعناية خاصة ليكونوا اقدر على مساعدتهم ، ويستفيدوا من البرامج والخبرات التى توفرها لهم الجماعات .
- ٣- يقوم بعمل الترتيبات اللازمة بتحويل اعضاء الجماعات المحتاجين لخدمة معينة لاتتوفر فى المؤسسة التى يعملون فيها الى المؤسسات والهيئات التى تتوفر فيها هذه الخدمات .

الحاجة الى خدمة الجماعة وأهميتها في الوقت الحاضر:

إذا أردنا ان نكون مجتمعنا ونرسي قوائمه على اسس متينة لابد لنا ان نحدث التغيير المرغوب فيه عن طريق الجماعات الصغيرة مثلنا في ذلك. مثل الدول الاخرى التي ارادت ان تبني نفسها ماديا ومعنويا خاصة بعد الحرب العالمية الثانية كآلمانيا واليابان وغيرها .

ف للجماعات أثرها وقيمتها في أحداث التغيير المرغوب ، خاصة إذا ما توفرت لها الريادة الحكيمة التي تعمل على مساعدة وتوجيه اعضائها .

ويظهر ذلك واضحا فيما قاله كيرت ليفين Kert Levin أحد أقطاب علم النفس الاجتماعي .

“ إذا أردنا أن نحقق تغيرا عميقا ومستديما يجب أن نتعامل مع الفرد كعضو في جماعات ” فالفرد كعضو في جماعة يسهل التأثير عليه ويكون أكثر مرونة ، وان الاتصال بالافراد عن طريق الجماعات له تأثير أكبر وأعقق فـ في المجتمعات أكثر من الاتصال بهم فرادى . أو كجتماع عن طريق الدعاية ووسائل الاعلام^(١).

فأغلب مشكلات اليوم وأكثرها أهمية هي تلك المشكلات التي تتنبأ اول العلاقات بين الناس مما يحملنا على القول في كثير من اللقاة بأن أي جهد مهني يبذل في مساعدة الناس كي يتعلموا كيف يتعاملون مع بعضهم البعض بأسلوب ديمقراطي هو جهد له قيمته أن لم يكن هوبا .

1- Henary, Charles E. The Role of Groups In World Reconstruction.

وأهم ما يميز الناس في العصر الحديث هو اعتماد بعضهم على بعض . ونجمن
لم نتعرف أولا على الوسائل التي تمكننا من العمل معا في الدوائر المحدودة
هرة أو الحي ، تعدر علينا أن نصادف نجاحا كبيرا في دائرة العالم الواسعة .

ولا يخفى علينا أن الحياة قد تعدت كثيرا ، فالتوسع في المدن الكبيرة
هو المضطرد في الصناعات الضخمة ، كل هذا يجعل من الصعب على الواحد
أن يشعر بأنه جزء له قيمته وإعتباره ، وكلما زادت الحياة تعقيدا ازداد التكيف
بتساعي صعوبة وأصبح من الصعب أيضا تكوين علاقات جماعية لها قيمتها .

وان الأسرة كجماعة أولية قد تغيرت في الحجم والتنظيم والوظيفة ، ولا يمكن
حمة الجماعة أن تخل محل الأسرة ، ولكنها تستطيع أن تعاونها بعض الشيء .
تقدمه للناس من خبرات كانت من جزءا من الحياة الأسرية .

وهذا الاندفاع والتوتر والسرعة التي تتميز بها الحياة الحديثة يجعل
طماننا معبا على الناس ، ويقلل من فرص الابتكار الاجتماعي ، فبالرغم من
دة وقت الفراغ نجد الناس عاجزين عن أستغلال هذا الوقت بما يعود عليهم
صلحة العامة .

ويقتضى الواجب بأن تعالج مشكلات المجتمع الحديث بمجهود الجماعة وجه
ماعات فيما بينها . وإذا كان من أهم ما نتزود به كمواطنين أن نعرف كيف
ترك مع جيراننا في شئون حياتنا فمن الواجب ان نجد من يبصرنا بما تنطوى
م مشاركة المواطنين في المسؤولية الاجتماعية من معان .

ويجب على أخصائي الجماعة أن يفهم انه لا يعمل مع جماعة من الاطفال
الشباب أو الكبار ولا شيء ، أكثر من ذلك ، بل الحقيقة أنه يتيح للناس فرصا لاتعد

حيوية بالنسبة للفرد فحسب ، وانما هي أساسية أيضا في اعداد أولئك الذين يجيب ان يتعلموا كيف يقدرّون المسئولية في عالم سوف يصبح أكثر تعقيدا .

ولا تقتصر المسئولية الاجتماعية على المجتمع الذي يعيش فيه الفرد ، بل تتعداه الى العالم أجمع . حيث يشعر الفرد بالمسئولية الاجتماعية نحو من يفتقرون إلى المأوى والغذاء وغيرهما من الحاجات الأساسية والضرورية لحياة الانسان فـسـي المجتمعات الأخرى كما يشعر بالمسئولية الاجتماعية نحو عمل شيء من أجل السلام العالمي ورعاية الانسان .

وتقوم الدولة بسن التشريعات التي يقصد بها رفع مستوى الافراد ولكي تؤثـر هذه القوانين ثمارها يجب أن يفهمها الافراد ويستفيدوا من مزاياها التي سنت من أجلها ، ويتم ذلك عن طريق العمل مع الجماعات . فمثلا صدر تشريع بتخفيض عدد ساعات العمل الى سبع ساعات بدلا من ثمان وكذلك تخصيص ٢٥٪ من صافي أرباح الشركات للعمال ، وعلى هذا يمكن للعاملين مع الجماعات تبصير التشريعات والفلسفة التي تقوم عليها والاستفادة منها . فبتخفيض ساعات العمل اليومية يزيد هذا من راحة العامل بدنها وعقلها ويجد من الوقت ما يروح فيه من نفسه ، كما أن العاملين مع الجماعات يستطيعون مساعدة العمال واشتراكهم في البرامج التي تعمل على تشغيل وقت فراغهم بما يعود عليهم وعلى المجتمع كله بالخير العظم .

أما من ناحية زيادة دخل العامل سواء عن طريق زيادة اجرة أو مكافآته أو زيادة الخدمات العينية التي تعطى له نتيجة لتخصيص ٢٥٪ من صافي ارباح الشركة للعمال فيمكن للعاملين مع الجماعات تبصيرهم للاستفادة من هذه الخدمات واستثمار واستغلال الزيادة في اجورهم ومكافآتهم بطريقة مشروعة تعود عليهم وعلى أسرهم بالنفع والفائدة .

ولاشك أن العمال من أهم عناصر الانتاج ، وعلى ذلك يجب أن تتوفر لهم
الامكانيات وأنواع الرعاية المختلفة التي تنمي قدراتهم وتزيد مهاراتهم وترفع
مستواهم الفنى والاجتماعى ، الأمر الذى يؤدي حتما الى تحسين الانتاج وزيادته .

ويجب الا يقف أهتمامنا بالعمال فى المصانع عند هذه النظرة الضيقة فحسب
وانما نهتم بهم كمواطنين تعمل على رفاهيتهم وسعادتهم واستمتاعهم بالحياة . ولاشك
أن العاملين مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية لهم اثرهم الايجابى فى
الاسهام فى تحقيق ذلك .

ولاشك أن من أهم المبادئ التى يهدف اليها مجتمعنا هو زيادة الدخل
القومى ، ورفع مستوى دخل الفرد ، لذلك تهتم الحكومة بالاكتثار من مشروعات الانتاج
التي يجب أن يساندها الشعب ليجنى ثمارها المرجوة . أما اذا ركزت الحكومة
مشروعاتها حول الانتاج دون أن يساندها الشعب فما لاشك فيه انه سيكون من
الصعب تحقيق الهدف السابق الاشارة اليه وهو زيادة الدخل القومى ورفع مستوى
الدخل بين الافراد الى المستوى اللائق .

ولاشك أن العاملين مع الجماعات يمكنهم العمل على نشر الوعى الادخارى
والاستثمارى بين الافراد وتشجيعهم على الاسهام فى المشروعات الانتاجية فيها بذلك
يعملون على نجاح هذه المشروعات وزيادة دخلهم بالتالى . كما أن الادخار والاستثمار
هو أحد العوامل التى توفر الامن والطمانينة للافراد وخاصة فى حالات العجز والشهوخه
وهذا مما يساعد الافراد على التكيف والاستقرار فى حياتهم .

ويجب الا يخفى علينا بهذه المناسبة أن العمل مع الجماعات يتيح الفرصة
للافراد لاكتساب المهارات المختلفة التى تزيد من قدراتهم الانتاجية ، وكذلك تنمية
قدراتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية فى أوجه النشاط ، ويزيد هذا من

انتاجهم اذا كانوا عمالا بالمنع ، كما انهم قد يتعلمون الهويات التي تساعدهم على زيادة دخلهم ورفع مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعي . بالاضافة الى هذا نجد ان من بين مظاهر الاصلاح في مجتمعنا هو بناء المناطق السكنية وخاصة لحدود الدخل ، هذه المناطق الجميلة المنظمة ذات الحدائق البسيطة المنسقة سرعان ما يزول جمالها لأن سكانها لم يتعودوا العناية بما يملكون من حيث النظافة والتنسيق .

يلاحظ ان العمل مع الجماعات يعمل على صيانة ونجاح مشروعات الاصلاح الاجتماعي . فالعمل مع جماعات سكان هذه المستعمرات يعمل على غرس القيم الاجتماعية فيهم كالعدل والصدق والامانة والنظافة ومراعاة آداب السلوك والقواعد الثابتة والقوانين ليتكيفوا مع المجتمع الذي يعيشون فيه ، ويحيون حياة معيطة وبذلك يحتفظون بنظافة مساكنهم ويعملون على صيانتها .

كما ان أخصائي الجماعات يمكنهم شغل وقت فراغ سكان هذه المستعمرات على أساس خدمة افراد الاسرة . وبذلك يمكن أن نحفظ للأسرة تكيفها الداخلي والخارجي لاننا سوف نعمل على تجميع افراد الاسرة في وقت واحد . هذا بالاضافة الى الفوائد الاخرى التي تجني عن طريق استخدام العمل مع الجماعات معهم والتسيب تتلخص في : مساعدة الافراد ليكونوا مواطنين صالحين ، ومساعدة الجماعات لتحيا حياة اجتماعية سليمة بما يساعد على تحقيق أهداف التنمية في المجتمع .

والخلاصة أننا أخرج مانكون في الوقت الحاضر الى العناية بالعمل —————
الجماعات والاكتفاء من مؤسساتها واستخدامها كطريقة العمل مع الجماعات حتى نستطيع منها في تحقيق أهدافنا .

طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية:

ان العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية هو طريقة تتضمن عمليات مختلفة. أهمها البت في قبول الأعضاء . ثم تكوين الجماعات ثم العمل معها ، ويتضمن ذلك التعاقد. ثم تأتي عملية الدراسة وتقديم حاجات الأعضاء كأفراد وكمجموعة (التشخيص) ويليهما عملية المساعدة (العلاج) ، وستناول فيما يلي عرض هذه العمليات مبتدئين بعملية البت في قبول الأعضاء ..

عملية البت في قبول الأعضاء

ان عملية البت في قبول الأعضاء تتضمن عملية الحصول على المعلومات التي تساعد اختصاصي الجماعة ليقدر ما اذا كان شخص ما مناسباً لجماعة ومساعدة هذا الشخص على تقبل خدمات المؤسسات من طريق هذه الجماعة ، ويتم ذلك عادة فسي مقابلة فردية بين الاختصاصي والعضو المنتظر. هذا ويجب الا ينظر لعملية البت فسي قبول الأعضاء على انها عملية التسجيل بالمؤسسة فقط كملجب الا تتم بعرفة موظف كتابي ، بل هي عملية مهيأة لعملية التعاقد والمساعدة . ولاشك ان مقابلة اختصاصي الجماعة للأعضاء المنتظرين تكوين الجماعة منهم والذي سيقوم هذا الاختصاصي بمساعدتهم وتقديم خدمات المؤسسات لهم له فوائد متعددة نذكر أهمها فيما يلي :

١- شرح وتأكيد أهداف الجماعة للعضو المنتظر وتوضيح الهدف من اشتراكه بها وأوجه النشاط المتوقعة للجماعة .

٢- مساعدة العضو المنتظر للتحدث عن مخاوفه - أن وجدت - ومشاعره بالنسبة الى انضمامه للجماعة والاستفادة من خدماتها ومساعدتها على الاستفسار عن كل ما يدور في ذهنه بالنسبة لذلك وأعداده للاجتماع الأول للجماعة .

٣- بداية تعاقد الفرد مع الجماعة وأعضائها ، تلك الجماعة التي تعتبر جزءاً من بناء المؤسسة . علماً بأن العضو له حرية قبول هذا التعاقد أو رفضه .

- ٤- بداية تكوين العلاقة المهنية بين العضو المنتظر وأخصائي الجماعة .
 - ٥- إتاحة الفرصة للعضو ليكون على معرفة بأحد الأشخاص على الأقل في الاجتماع الأول للجماعة . هذا الشخص هو الأخصائي .
 - ٦- إتاحة الفرصة للأخصائي لمعرفة بعض النواحي التي تتعلق بالعضو المنتظر وبعبارة أخرى تتيح هذه المقابلة الفرصة للأخصائي لمعرفة المعلومات عن العضوين المنتظر وردود الفعل بالنسبة للعضو عندما يقابل الشخص الذي يمثل المؤسسة .
- وفي بعض الأحيان تتم عملية البت في القبول على أساس جماعي لكي يفتح للأخصائي فرصة دراسة الفرد على أساس واقعي وهو يتفاعل مع باقي الأفراد فيسيء المواقف الجماعية المختلفة .
- وبعد الانتهاء من عملية البت في قبول الأعضاء بالمؤسسة تتكون الجماعات على أساس من التخطيط السليم الذي يساعد على تحقيق أهدافها وأهداف أعضائها في إطار أهداف المؤسسة .
- بعد ذلك يبدأ أخصائي الجماعة في العمل مع الجماعة أو الجماعات المحدد له العمل معها ، وهنا يجب أن تتم عملية التعاقد في الاجتماع الأول للجماعة ، هذا التعاقد الذي سبق التمهيد له عند القيام بعملية البت في قبول الأعضاء .

عملية التعاقد

إن أول خطوة يقوم بها أخصائي الجماعة عند العمل مع جماعة النمو أو جماعة العلاج هو المداولة والتفاوض من أجل الوصول إلى ما يعنى بالعقد . والعقد هو اتفاق بين أعضاء الجماعة والأخصائي ، وكذلك بين الأعضاء أنفسهم حول الغرض الذي من أجله تكونت الجماعة والذي سبق أن عرفه الجميع أثناء عملية البت في قبول الأعضاء . كذلك يتم في التعاقد الاتفاق على الأسلوب الذي سيعملون به سرياً . ولا شك أن العقد يساعد الجماعة على أن تحشد وتركز طاقاتها لتحقيق أهدافها .

ويتضمن العقد بعض النواحي التي يتفق عليها منذ البداية ، كمواقيت اجتماعات ومنتها ، وعدد الاجتماعات الأسبوعية ومكان الاجتماع ، ومرات الغياب مسموح بها وحضور الاجتماعات في المواعيد المحددة ، والبقاء في الاجتماع السي بايقه وسرية المناقشات واتصال الاعضاء ببعضهم بين الاجتماعات وكذلك اتصالاتهم الأخصائي وغير ذلك .

ويتضمن العقد أيضا مايتوقعه الاعضاء من الاخصائي ، ومايتوقعه الاخصائي منهم لاشك أن وضوح هذه التوقعات يقلل من فرص الشعور بخيبة الأمل والفشل وتكون بمثابة حاد للعمل بموجبيه يعرف الاعضاء حدودهم ويقلل من تلقهم ، ويدعو الى عدم لاكثر من اصدار القواعد المنظمة للعمل ، ويلقي مسئولية اكبر على عاتق أعضاء لجماعة في توجيه العملية الجماعية توجيهها سليما ، خاصة أنهم يشعرون أن أهداف لجماعة هي أهدافهم ولهمست مفروضه عليهم بمعرفة الاخصائي أو المؤسسة .

ويتوقع الاعضاء عادة في البداية أن يقتصر الاخصائي على أساس أنه صاحب سلطة السيطرة على كل مايتعلق بالحياة الجماعية للجماعة ، ولهذا عليه ان يوضح هم انه ليس كذلك ، وأنه يمثل الثقة والأمانة والاحترام . وللكسم في وضعه عايبير للجماعة ويؤثر في بنائها دون احتكار أو سيطرة منه . ولاشك ان كل هذا يجب أن يظهر واضحا في محتويات العقد منذ البداية . هذا ، ويجب ان نعرف ان العقد ليس جامدا بل يمكن تعديله اذا مارغب المشتركون فيه في الوقت المناسب وكلما دعت الحاجة الى ذلك . والعقد بهذا الوضع يؤكد الحقوق الديمقراطية لالأعضاء . ولايخفي علينا ان الداولات التي تتعلق بالعقد تبدأ منذ الاجتماع الأول للجماعة . وقد يحتاج الى أكثر من أجتاع لالنتهاء منه .

وفي النهاية يمكن القول بأن العقد هو اتفاق حول الغرض والوسائل وتوقعات الادوار المتبادلة .

عملية الدراسة

أن لخدمة الجماعة طريقتها الخاصة التي تعتمد على جمع الحقائق ، ثم التفكير والتحليل ، أى التشخيص ، ثم التصميم ووضع الخطة لمساعدة الفرد والجماعة .

ولاشك أن العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية يتناول العمل مع العديد من الجماعات التى يمكن تقسيمها الى قسمين رئيسيين، أولهما الجماعات التى تتعلق بنمو الاشخاص حسب قدراتهم وامكانياتهم وتحسين علاقاتهم وزيادة ادائهم الاجتماعى مثل الجماعات التى تتكون لخدمة الشباب والجماعات ذات الغرض العلاجى أما القسم الثانى من الجماعات فهى جماعات العمل الاجتماعى والتى تكون عادة من اشخاص أكفاء ذوى مراكز قيادية فى مجتمعاتهم للاسهام فى حل المشكلات الاجتماعية

ويختلف أخصائيو الجماعات عما اذا كان العمل مع جماعات العمل الاجتماعى تدخل فى دائرة تخصصهم^(١) . فجيرترود ولسن Gertrude Wilson تفسرق بين جماعات النمو Growth Oriented وجماعات العمل task oriented ولقد تعرضت كثيرا للنقد لأنها ترى أن جماعات العمل لاتقع فى دائرة تخصص طرية خدمة الجماعة . اما جيرلا كونبكا Gisela Konopka فترى غير ذلك . وعلى كل حال اذا اردنا ان نقارن بين جماعات النمو وجماعات العمل نرى ان النوعين يتطلبان مهارة فى العمل مع الجماعات ، كما يتطلبان الفهم الجيد لديناميكية كل من الفرد والجماعة ، ويحتاجان ترجمة القيم الى افعال وهى عملية المساعدة ، ففى حين انهما يختلفان فى ان الفرد فى جماعة النمو يحتاج الى مساعدة مباشرة بالنسبة الى نموه ومشكلاته فى حين أنه فى جماعة العمل الاجتماعى توجه المساعدة لمشكلات ليس من الضرورى ان تتعلق بالفرد نفسه أو بعلاقته مع الآخرين ، كما أنه ليس من الضرورى أن كل جماعة من جماعات العمل الاجتماعى تحتاج الى أخصائى جماعسة ولو أن الكثير منها يحتاج اليه .

وبالرغم من انه لا توجد قوارق واضحة بين هذه الجماعات فإنه يجب على اخصائى الجماعة أن يكون فى استطاعته دراسة وتقدير حاجات اعضاء الجماعة كأفراد وكمجموعة حتى يستطيع أن يقدم لهم أحسن مساعدة ممكنة . ويجب الا يخفى علينا أن التشخيص لى الخدمة الاجتماعية ليس كالتشخيص فى المجال الطبى ، بل أنه يعنى دراسة كل من الفرد والجماعة وفهما وتقدير حاجتهما على أساس العلوم والنظريات فى المواقف الجماعية .

فالدراسة الشاملة والتقدير الواضح وتحديد الاهداف التى يراد تحقيقها بالنسبة الى كل من الفرد والجماعة هى اساس المساعدة الفعالة ويبدو انها يكشف عن اخصائى القموض والعقم فى كل مايتصل بعملية المساعدة ، ولاتحدد الاهداف بمعرفة اخصائى الجماعة وحده ، بل تحدد بمعرفة الاعضاء الراعين لحاجاتهم وكذلك ااهداف المؤسسة التى تقدم الخدمة وفهم اخصائى الجماعة للفرد والجماعة ومعرفة حاجاتهم التى قد تخفى على الاعضاء .

والاهداف الثلاثة السابق الاشارة اليها يمكن ان تتلاقى أو تتكامل أو تتعارض مع بعضها . والامثلة توضح ذلك .

مسائل

التحق عدد كبير من المرضى بجماعة المناقشة بمستشفى للأمراض النفسية يعتقدون ان المناقشة ستساعدهم على تحسين حالتهم ، وهدف المستشفى هو مساعدة المرضى على التحسن ، وبذلك كونت جماعة المناقشة لهذا الهدف . اما اخصائى الجماعة فقد اختار مع فريق العلاج بالمستشفى المرضى القادرين على الاشتراك فى جماعة المناقشة لتساعدهم على التحسن .

فى المثال السابق نرى ان جميع الاهداف تلاقت مع بعضها .

مقال

يشترك الاحداث بدور التربية فى جماعات النشاط لانهم يجدون فيها المرح والمتعة . وهدف المؤسسة هو مساعدة الاحداث على التخلص من سلوكهم المنحرف والاشتراك فى نشاط مشروع . ويريد اخصائى الجماعة مساعدتهم على الاستمتاع بوقت طيب ويساعدهم على ان يمارسوا الحلول الايجابية لمشكلاتهم ويتخلصوا منها .

فى هذا المثال نجد أن الاهداف الثلاثة تتلاقى مع بعضها ويكمل بعضها البعض
الآخر .

مقال

تتقابل جماعة من الصبيان فى ميدان " السيدة زينب " للتسكع والقهايم ببعض السرقات ، ويرسل نادى السيدة لابناء الشعب أخصائى جماعة للعمل مع الصبيان ليمنع سلوكهم المنحرف ، ويتخلصوا منه . ويهدف أخصائى الجماعة الى نفس هدف المؤسسة
فى هذا المثال يتعارض هدفا كل من المؤسسة والاخصائى مع هدف الاعضاء
والموقف الاخير هو اصعبها اذا ما تناولناه للمساعدة . ان مثل هذا التعارض يجب
ان يواجه بصراحة منذ البداية . ويجب ان تقوم علاقة المساعدة على الثقة، ولذلك
لايجز أن يتجاهل الاخصائى على الجماعة لصالح هدفه او هدف المؤسسة حتى ولو تم هذا
بحسن قصد ، فالواجب أن تعرف الجماعة الحقيقة ، اى يجب ان تعرف الجماعة هدف
الاخصائى وهدف المؤسسة منذ البداية وهذه هى مسئولية الاخصائى، وعليه ان يقدمه
للجماعة بطريقة مبسطة ومقبولة لدى الاعضاء ، لان التحايل وعدم الامانة فى نقل اهداف
المؤسسة وأهداف الاخصائى التى تتعارض مع أهداف الاعضاء غير مسموح به فى
الخدمة الاجتماعية بصفة عامة . ولاشك أنه يساعد على تعاون جميع الاطراف على حل
المشكلات ولو ان ذلك قد يقابل بالمقاومة فى البداية من جانب الاعضاء اذا
ماتعارضت اهدافهم مع الاهداف الاخرى.

هذا ويمكن حصر أهم وسائل الدراسة وتقدير الحاجات في الوسائل الآتية:

- ١- للنظريات العامة التي تتعلق بسلوك الافراد والجماعات ، اى معرفة مايتعلق بديناميكية الافراد والجماعات ، واللوان المعرفة التي تتعلق بالامسراض العقلية والنفسية ، ومعرفة بالبيئة الاجتماعية التي يعمل فيها الاخصائى، اى معرفة ثقافة المجتمع ذات الاثر الفعال على الجماعات التي يعمل معها كجماعات وكأفراد
- ٢- الاصغاء Listening جرت العادة ان الناس لايسغون الا قليلا لما يقوله الغير . ففي احدى جماعات المنقعات بمساعدات وزارة الشئون الاجتماعية، كانت شكاوهم الاساسية " أن الناس لايسمعون اليهن وان القائمين بالعمل كانوا يقولون كل شىء قبل ان يقرن هم شئيا . كما أن الكثير من جماعات الاحداث المنحرفين يشكون من أن المشرفين لايسغون لما يقولون . فالاصغاء اى اصغاء اخصائى الجماعة لاحديث الاعضاء ومايتضمنه من معان فى اثناء ممارستهم النشاط سواء أكانت هذه الاحاديث موجهه اليه ، ام أحاديث يتناولها الاعضاء فيما بينهم، يساعد على معرفة رغباتهم وحاجاتهم وعلاقاتهم ، كما ان اصغاء الاخصائى للاعضاء يشعرهم بأهميتهم وقيمتهم ، ولاشك ان هذا من الحاجات الاساسية للافراد ، وفى الوقت ذاته حق من حقوقهم الرئيسية كيشتر، يعمل على ايجاد وتقوية العلاقات بينهم وبين الاخصائى، هذه العلاقة التي تعد اساسا لعملية المساعدة . هذا ، ويجب على الاخصائى أن يمدح بعناية لما يقال ، وكيف يقال ، ولمن يقال ، ولاشك أن هذا له قيمته الفعالة فى دراسة وفهم وتقدير حاجات من يقوم بمساعدتهم.

مثال

كان موعد الزيارة فى المؤسسة ، وكان الاولاد يتحدثون عن حضور آبائهم وامهاتهم . وهنا قال "محمد" البالغ من العمر ١٢ عاما دون أن يوجه كلامه لاحد " هناك أعمال كثيرة فى الريف الان وسوف لايزورنى أحد" ولاشك ان كلامه هذا دون أن ينظر لاحد منهم عن الخوف :

وهنا شعر أخصائى الجماعة أن من واجبه أن يجعل هذا الصبى يستدرك أن الاخصائى قد فهم مايعنيه ، فقال الاخصائى موجهها كلامه للجماعة أننى اعتقد أن بعض الاعضاء سوف لايزورهم أحد لأننا وقت الحصاد ومن الصعب على اولياء الامور الريفيين ان يحضروا ، واقترح ان يكتب الاولاد اللتين سوف لايزورهم احد الى ذويهم . وهنا ظهرت على محمد دلائل الارتياح . . .

وهنا نرى أن الاخصائى كان حساسا لما قيل من الفاظ . كذلك كان حساسا للاسلوب الذى يتحدث به محمد . ومن هنا أمكن للاخصائى ان يقدم مساعدته لـ محمد بطريقة ايجابية مقبولة .

مثال آخر

كانت اخصائية الجماعة تعمل مع جماعة من الشبان فى احدى محلات الرواد ، وكان خطيب الاخصائية يحضر الى المؤسسة ليأخذ خطيبته ، ولقد عرفت الشابات ذلك وفى احد الايام تجمعن حول الاخصائية وسألتهن عن موعد الزفاف فأجابتهن يوم ٨٧٧٢٧ .

ان الاخصائية فى هذه الحالة لم تستمع جيدا للشابات ، انها سمعت الكلمات فقط ، ولكنها لم تستمع لما تتضمنه تلك الكلمات من موضوعات ومعان تتعلق بالحياة الاجتماعية والزواج . . . الخ ، وكان الاجدر بالاخصائية ان تعطى هؤلاء الشابات الفرصة للتحدث فيما يعنهن ويتعلق بالحياة الزوجية أو غيرها .

٣- الملاحظة Observation أن الملاحظة تشبه الاصغاء من حيث الامية الا انها تتضمن ايضا وسائل التعبير غير اللفظى للمشاعر والافكار ، وان الكثير من الاتصال فى الجماعات يتم عن طريق وسائل التعبير غير اللفظية كتعبيرات الوجه وحركات الجسم ورنه الصوت والتجاهل والانتباه وما الى ذلك . ولاتقتصر الملاحظة على ملاحظة سلوك الافراد بل تتضمن ايضا ملاحظات العلاقات مثل من صديق مبن الاعضاء ومن من الاعضاء يحضر مع من الى الاجتماع وغير ذلك .

مقال

في أحدك جماعات الأولاد من تفرالوج أعمارهم بين ١١ سنة مع انصائى
الجماعة العنصر "عليا" يتحدث إلى زميلة "مكتلا" أن عضو الجماعة "اسماعيل" شخص
عظيم . ولكن في الوقت ذاته لاحظ الانصائى ان العنصر "عليا" يشهر بأصابع يده
اليسرى بما يفوه أنه متفرد أو حقير . وهنا تتدخل الانصائى ...

من الفقرة السابقة نجد ان انصاء الانصائى لثنا اجتماع الجماعة يعطيه
فكرة عما يدور من تقلبات بين الأعضاء . ولو اقتصر الانصائى هنا على الانصاء
لكان تقديره للموقف ناقصا أو ربما جانبيه الصواب في تقدير الموقف . الا
ان ملاحظة الانصائى للعنصر "علي" أثناء توجيه حديثه إلى زميلة "محمود" جعلت
الانصائى يجرم أن "محمودا" يتهم على العنصر "اسماعيل" وهذا يدل على أهمية
الملاحظة كوسيلة من وسائل تقدير الموقف ودراسته .

١- التجارب Bapathy أى الأساس بحقيقة مشكلات وظروف من
تحاول فهم الانصائى . لأن هذا يجعله القدر على دراستهم وفهمهم والاستجابة
لحاجاتهم وتقديم أسس مساعدة ممكنة لهم . فالتجارب يتضمن القدرة على الشعور
بالقهر . هذا الشعور الذى يؤكد دراسته وفهمه بطريقة أفضل (١) . وبعبارة أخرى
يمكن أن نقول أن التجارب هو القدرة على أن يسلط الإنسان نفسه بالنسبة لشعور
تفكير القهر . وهذا يؤكد لدراسة وفهم القهر وللمر به من خبرة في الموقف
اجتماعي الذى يتعرض له . وقد قال كاتز Katz أن التجارب يعنى "أن يرى
الإنسان معين للشخص الآخر يفسح بأذنيه ويشعر بقلبه" . ويجب ألا نخلط
بين التجارب والمشاركة الوجدانية . ففى التجارب يكون الاهتمام بمشاعر
الشخص الآخر . أما المشاركة الوجدانية ففى حقلية بين مشاعر موقف الإنسان مع
وقد يشاعر الشخص الآخر .

وبعبارة أخرى فإن الاخصائى الذى يقوم بدوره المهنى ليس كالمثل يتوحد ترحيماً كاملاً مع الشخصيات التى يمثلها ، بل هو شخص يجب عليه أن يشعر بشعور العميل ، وفى الوقت ذاته يشعر بشعور الشخص الذى يقدم المساعدة لهذا العميل^(١)

وبالإضافة إلى الوسائل الأربع السابقة التى يستخدمها اخصائى الجماعة لدراسة وتشخيص حاجات الافراد والجماعات توجد وسائل أخرى مثل مقابلات الاخصائى للأعضاء والدراسة المنظمة والاختيارات والاستفتاءات والتقارير والبحوث وغير ذلك مما سنعرضه بالتفصيل فيما بعد.

عملية المساعدة

أن كلمة "علاج" أخذت من الطب واستخدمت فى الخدمة الاجتماعية كما حدث بالنسبة لكلمة "تشخيص" والحقيقة أن العلاج يقصد به تقديم المساعدة المطلوبة والعلاجه المهنية هى الأساس الذى تقوم عليه المساعدة وعن طريقها يصبح الاتصال بين الاخصائى وبين الأعضاء كأفراد وجماعات ممكناً ، وعليها يتحدد نجاح العلاج أو فشله . والعلاقة الناجحة تقوم على أساس من الاحترام والثقة والحرية المتبادلة . والحقيقة أن العلاج أو المساعدة لاتقوم على أساس مهارة الاخصائى فى استخدام العلاقة فقط ، بل تقوم على أساس استخدام المهارات المهنية كلها وذلك لتداعل وارتباط بعضها ببعض الآخر .

هذا ، ولابد أن نفرق بين الطريقة Method والاسلوب Technique ولقد سبق أن قلنا أن الطريقة هى الوسيلة لعمل شيء وانها تعطى الاخصائى نوعاً من التوجيه والارشاد يؤدى إلى مهارة فى ان يستخدم نفسه بطريقة ناجحة ، أما الاسلوب فهو الصورة أو الشكل أو النسق الذى تستخدم فيه الطريقة ، وما الطريقة إلا مجموعة من الأساليب فى الوقت ذاته ، وهذه الأساليب ليست قاصرة على مجال

العمل مع الجماعات في محيط الخبرة الاجتماعية ، بل يمكن لبعض المهن التي تعمل على مساعدة الانسان استخدامها ، والطريقة هي التي تحدد كيف ومتى تحتاج وتستخدم الاساليب والقصد من استخدامها . فالطريقة مثلا تعمل على مساعدة انسان ما على حل احدى مشكلاته ، وهنا قد يستخدم الاخصائي المعونة النفسية كأسلوب تتم به المساعدة . وتوجد أساليب متعددة مثل المعونة النفسية والتوضيح وأعطاء المعلومات والتفسير والتبصير واستخدام وظيفة المؤسسة واستخدام اوجه النشاط والتعليم ووضع الحدود واستخدام الموارد وتغيير البيئة .

وللتبسيط نستطيع أن نقول أن طريقة العمل مع الجماعات بالأساليب الديموقراطية الذي يأخذ فيه الاخصائي دور المساعد المعين مستخدما نفسه ومعتمدا على العلاقة التي تقوم بينه وبين الاعضاء كأفراد وكمجموعة تنحصر في الاتي :

(١- حب الاعضاء :

من المتعذر أن يحب الاخصائي كل انسان يتصل به ، لا شيء الا أنه انسان له شعور وعاطفته . فهو يحب ويكره كأي فرد آخر ، الا ان واجبه ومسئوليته ان يضبط شعوره وعاطفته بحيث لا تؤثر على علاقته المهنية بالاعضاء . تلك العلاقة اللازمة لمساعدتهم وتقديم الخدمات لهم . وحب الانسان أي احترامه وتقديره كأنسان - وهو المعنى المقصود في هذا المجال - هو اللب أو الجوهر الذي يقوم عليه مهنة الخدمة الاجتماعية ، والذي بدوره تقل القيمة الفعلية لخدمات المؤسسة .

ويشعر اعضاء الجماعة بالحب والتقبل من جانب الاخصائي عندما يستمر في حبهم واحترامهم كأفراد بالرغم من عدم تقبله لسلوكهم ورضائهم عنه ، وأنهم لا يفقدون عطفه واحترامه أو ينعمون بهما نتيجة لسلوكهم السيء أو الحسن ، وهنا يجب على الاخصائي ان يكون صريحا في اظهار شعوره وموافقته لسلوكهم أو العكس ، ويكون

ذلك عن طريق الكلمات او التعبيرات الجسمية أو تعبيرات الوجه ورنه الصوت أو غير ذلك من وسائل التعبير سواء اللفظية منها أو غير اللفظية.

وان أعضاء الجماعة يشعرون بحب الاخصائى عندما يساعدهم على ان يسوسوا ويعالجوا شعورهم العدوانى بطريقة مقبولة ، وتقبل شعور الغضب على انه شىء طبيعى وايجاد وسيلة للتخلص منها دون ان يؤذوا أنفسهم أو زملاءهم أو أمتعتهم .

وهم يشعرون بحب الاخصائى وتقبله لهم عندما يحسون فيه القوة والاستقرار وأنهم يستطيعون الاعتماد عليه كشخص يساعدهم عند الحاجة ، وعندما يعمل حل مشكلاتهم ، وتقدير شعورهم ، ومقابلة حاجاتهم ، واشباع رغباتهم . عن طريق الخيرات الجماعية .

ويعتمد بعض اخصائى الجماعات ذوى الخبرة المحدودة على تقديم الهدايا المادية لجماعاتهم بقصد اكتساب حب الأعضاء لهم ، الا ان هذه الطريقة خاطئة لان الاخصائى لايمكنه شراء هذا الحب وهذا التقبل من الجماعة ، ولكن الجماعة وأعضائها يمكنهم ان يمنحوه ذلك او يحرموه اياه نتيجة لما يعكسه عليهم شعوره نحوهم الذى يحسونه ويشعرون به بسرعة فائقة . ويجب على الاخصائى اذا ما قدم بعض الهدايا او الجوائز للجماعة أو بعض أعضائها أن تكون رمزا للتقدير ، ويعطوهم أياه ليؤكد موافقته وتقبله لسلوك معين من قبل الجماعة أو بعض الأعضاء .

٢- وضع الحدود لسلوك الأعضاء

ان وضع الحدود لسلوك الأعضاء يعنى عملية ضبط سلوكهم ، أى أنهم يعرفون مايفعلون وما لا يفعلون فى المواقف الاجتماعية المختلفة . أى يعرفون أنواع السلوك التى يتقبلها الاخصائى والجماعة والمؤسسة والمجتمع . ولاشك أن مساعدة أخصائى الجماعة للأعضاء على معرفة ذلك بدرجهم على عملية ضبط النفس وتقبل الحدود التى يفرضها المجتمع بالنسبة للمواقف الاجتماعية المختلفة .

ويتم ذلك عادة عن طريق مساعدة الاخصائى لاجضاء الجماعة على تقبل واحترام
واحد والحدود التي تفرضها محتويات البرنامج الذي يمارسونه فى اثناء نشاطهم
ساعى ، واحترام عادات الجماعة وتقاليدنا وقوانينها وسياسة المؤسسة وقواعدها
بليمايتها . وماءه الحدود الا صورة من الحدود التي يفرضها المجتمع والذى
ب على الاخصائى ان يساعد الجماعة واعضاها على أن يعيشوا فى محيط تلك
ندود او يعملوا بالطرق المشروعة على تغييرها لتقابل حاجاتهم .

وعلى الاخصائى أن يضع الحدود التي تحمى الاعضاء من سلوكهم العدوانى
ى يفكك الجماعة ويهدم المكانة الاجتماعية للفرد داخلها . وعدم التكيف فى
ساعة قد يدور الفرد الى ان يكون " مطية منقاد " فى الجماعة ، أو يسلك سلوك
الاراجوز " أو يعطى الهدايا لبعض الاعضاء ، أو يسرق ، أو يحكى القمص غير
رغوب فيها أو يتعلم فى الكلام ، أو غير ذلك من انواع السلوك التي نحتاج الى
اعادة . وهنا يجب على الاخصائى ان يساعد هؤلاء الاعضاء لكي يعدلوا من سلوكهم
طريق الحدود الموضوعه التي يفرضها المجتمع وتفرضها محتويات البرنامج .
وجد بعض الافراد ممن لا تكفيهم هذه الحدود الموضوعه أو المتعارف عليها ، وهنا
يجب الاخصائى مسئولاً عن وضع الحدود الاخرى التي يراها .

والاخصائى مسئول عن وضع واستخدام الحدود عندما تكون محتويات البرنامج
ن قدرات الاعضاء وخبراتهم واستعداداتهم ، أو فوق طاقتهم ، وهنا يجب
، يساعدنا الاخصائى على وضع برنامج يتمشى مع قدراتهم وخبراتهم واستعداداتهم
لعليه حتى يستفيد الاعضاء ، ولا يظهر سلوكهم العدوانى فى أى صورة من صوره
معروفة نتيجة لذلك .

وهناك بعض الافراد ممن يكتبون مشاعرهم ولا يعبرون الا عن مشاعرهم
الاجابية فقط بقصد مسايرة الاخرين . وهؤلاء هم فى حاجة لمساعدة الاخصائى
ن طريق الحدود التي يجب ان توضع لذلك حسب المواقف الاجتماعية المختلفة
ن امثال هؤلاء الاعضاء لاتباع شخصياتهم كأفراد أو يسهمون فى نمو الجماعة كوحدة

قائمة بداتها . فمساعدة الاخصائى هؤلاء الاعضاء على ادراك ان مخالفة الرأى مقبولة اجتماعيا ، وان للفرد حريته فى ابداء رأيه مهما كان ، وان على الاخصائى احترام رأيه وأن للفرد الحق فى اظهار مشاعره نحو انواع السلوك والموضوع المختلفة ، كما على الاخصائى أن يحدد من سلوك اعضاء الجماعة الاخرين اذا سخروا أو حقروا من شأن هؤلاء الاعضاء ، وانتهزوا فرصة أنهم لا يعبرون عيب مشاعرهم ، أو أنهم يسايرون الاخرين لسبب أو أسباب تتعلق بخفض شخصياتهم وعليه الا يولاهم عنايته فقط ، بل يساعد الاعضاء الاخرين كى يستجيبوا لسلوكهم بطرق ايجابية ، ويحاول ان تكون خبرات البرنامج من النوع الذى يدخل اليهم والسرور على جميع الاعضاء .

وعلى الاخصائى أن يحمى الجماعة عند اللزوم من السلوك العدوانى الزائد لبعض أو بعض الاعضاء ، وذلك باستخدام وضع الحدود اللازمة لذلك . كما أن اذا احيانا تكون شديدة للقوة على احد اعضاءها الذى يؤثر فى حياتهم كاثيرا سلبا ويوجد الاخصائى نفسه مضطرا لان يحمى هذا العضو من سلوك الجماعة العدوانى ضده ، وذلك عن طريق التوجيه والارشاد الذى يقوم على مهارته فى استئصال البرنامج وتوجيه عمليات التفاعل .

وفى بعض الاحيان نجد أن الجماعة تصبح عاجزة عن اتخاذ قراراتها ندى لمشاعرها العدوانية ، وهنا يجب على اخصائى الجماعة ان يتخذ مسئولية القها المباشرة للجماعة ، متقبلا سلوك اعضائها العدوانى ، وموجها ايامهم ، ولا يخفى على هنا أنه سيصبح بذلك العدو المشترك للاعضاء ، وأنهم سيتحدون ضده ويعارضونه ولا شك ان مساعدة اعضاء الجماعة على التعبير عن مشاعرهم ضد الحدود المفروضة والموضوعة بمعرفة الاخصائى ، وتوجيههم فى اثناء ذلك يمكنان الجماعة من ان تعود مرة ثانية لادارة أعمالها وتحمل مسئولياتها . وعلى الاخصائى عندما يتولى القيادة فى مثل هذه المواقف ألا يقضب ويكون هادئا رابط الجأش . فاذلما غلب الاخصائى أصبح مثقلهم . ولا يمكنه مساعدتهم ، وعليه ايضا ألا يعنف الاعضاء على

لوهم ، أو يقارنهم بأعضاء الجماعات الأخرى أو بما يملكه أمثالهم ، لان ذلك سوف لا يجدى ولا يستفيد منه أحد ، بل سيزيد من عداوتهم نحوه . وعليه أن يقدر لـلوهم ومشاعرهم ، حتى يشعرون بأنهم لم يفقدوا حبه وتقبله ، ويقترح نوعاً من لنشاط الذى يختلف تماماً عما كانوا يفعلونه قبل سلوكهم العدوانى ، ويساعد لك على أن تستخدم كمتنافس للطاقة المتراكمة نتيجة لـلوهم العدوانى . وهنا قد فضـل الأعضاء اقتراح الاخصائى كما يرفضون قيادته الا أنهم سيشتعرون بقوته تقبله لهم ، وهذا كليل بأن يعدل الأعضاء سلوكهم الى النحو المرغوب فيه فى اجتماع التالى للجماعة . وقد يستمر الى حد ما شعور الأعضاء كما هو نحو الاخصائى لا أن حدة ذلك الشعور تكون قد خفت وضعت ، ويستطيع الاخصائى نتيجة لحبه م وعلاقاته السابقة معهم أن يزيل كل آثار التشاحن والخلاف والعداء ، وتعود لجماعة وأعضائها الى سيرتها الأولى .

ولاشك أن مدى تقبل الجماعة وأعضائها للحدود المفروضة يتوقف على مدى نـعورهم بحب واحترام الاخصائى ، والعلاقة القائمة بينه وبين الأعضاء . وبين الأعضاء أنفسهم ، وكذلك أسلوب وطريقة وضع لاستخدام هذه الحدود .

بـ مساعدة الاطباء على التحصيل

يقوم اخصائى الجماعة بحب واحترام الأعضاء ووضع الحدود لـلوهم وذلك يساعد على التحصيل والتعلم .

فأخصائى الجماعة يساعد أو يجب أن يساعد الأعضاء على تقبل الافكار الجديدة وتعديل أو استبدال أفكارهم غير الصالحة ، واكتساب مهارات جديدة وتحسين مـالديهم منها ، واكتساب الاتجاهات الجديدة ، وتعديل أو تغيير اتجاهاتهم الاصلية ، ويتعلمون كيف يؤدون وظائفهم ويتحملون مسؤولياتهم كأفراد فى جماعات ولاشك ان مقابلة حاجات الانسان الاساسية وسعادته ورفاهيته تعتمد على قدرته

على العمل والتكيف مع ذلك في الممارسات المختلفة . ويتطلب القانون وتكوينه من العلاقات للعبوة مع الأفراد والممارسات ، والتنظيم من الثقافية والخلق القرعية التي لا يتقطع منها الأفراد . أو قلة قليلة من الأفراد . واكتساب التمثل الاجتماعية والتفكير بها للمهم ومالح لتغير والتنظيم من التماثل والتماثل ويحل كمنها احترام الأفراد والممارسات يفسر للنظر عن شروط التميز والتميز الجسدي والاداء . والمعتقدات . ويظهر ذلك ويتطلبون نبأ اساليب للمواكبة الموحدة من القوانين الجسدية والثقافية والروحية . وكيف يستقلون وقت فراغهم بلا يجد عليهم بالثقافة . ويصبرون عن آرائهم ومعتقداتهم . ويقترحون ويناقشون ويحتمرون آراءه الغير وآراءه الاقلية . ويتطلبون كيف يكونون قادة أو تابعين وذلك حسب الظروف والتسايفات المتغيرة ..

والاختصار يلخص الاتصال الجسدية والعضائيا على التنظيم . ويتصل السلوك الاجتماعي على شكلها المختلفة . واليومي الى التقنيات الاجتماعية المتغيرة . ولأنك أنها هي الثقافة القومية والسياسية المتغيرة ..

هذا . ويجب أن نذكر أن القضاة السابقين للثقافة القومية المتغيرة وحملت قضية بل هي وحدة واحدة . أو أجزاء . في تكوين واحد . ويجب على التماثل الجسدية أن يتم بها ولا يخل منها . حتى يمكن من تأمل وتغيير على الوجه الأفضل .

والخلاصة أنه يمكن أن نقول أن تنمية الجماعة تليها الثقافة المتغيرة التي تعتمد على جمع الحقائق . ثم التفكير والتحليل في الدلالة والتفكير . كما التصمم ووضع للمظة أي علاج والساعدة لكل من الفرد والممارسات .

ولأنك أن الساعدة تتم عن طريق استخدام القوة وخلقها وتهم المجتمع التي توجد به القوة وتكون عليها وعلى عائلتها . وكذلك استخدام القوانين المسح وحقوقه ومبادئ التغيير فيه . وإتمام محاولات التسجيل وكتابة التقارير والتقييم وموقف خرج كل هذه المواقف في القوانين القائمة .

٤. خدمة الجماعة

عرف معجم وبستر Webster المبدأ بأنه حقيقة أساسية - قانون - ل يصدر عنه قوانين أخرى ذات قاعدة ثابتة للعمل : ويعتبر المبدأ الذي يؤيده مرة أكثر من مجرد تلخيص ملاحظة بصفة خاصة في الحالات الفردية التي سبق لها .

وتوضع وتحدد مبادئ الخدمة الاجتماعية كنتيجة لخبرات وبحوث اختبرت ، مدد طويلة . وبمعنى آخر فهي الاحكام أو التعميمات التي تستعمل كمعاد للعمل ، تدعى ملاحظة مباشرة أو غير مباشرة للمواقف الاجتماعية المختلفة في اشتماء مهنة^(١) أى أن المبدأ هو حقيقة أساسية لها صفة العمومية يصل اليها الانسان طريق الخبرة أو البحث العلمى . والرسم رقم (٢) بصورة ويوضح مصدر تكوين العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية .

ومن الرسم رقم (٢) نرى أننا نأخذ الحقائق العلمية التي تتعلق بالانفرادات ، المجتمعات من العلوم الاجتماعية وعلوم الاحياء ، والعلوم الادبية والفلسفة ، ثم نأخذ خبرات متعددة في مجال العمل مع الجماعات نتيجة لممارسة العمل الجماعات في مجالات التعليم والترويح والخدمة الاجتماعية ... الخ ، ونتيجة بل الحقائق العلمية مع الخبرات ينتج لدينا مايسمى بالمدرجات أو الافكار ردة أو المفاهيم .

واذا ما ثبت صحة هذه المفاهيم نتيجة البحث العلمى الذى يستند اساسا على ريب والملاحظة في أثناء استخدامها في العمل مع الجماعات بمعرفة اخصائى اعات وأكمل أن تتخذ صفة العمومية أصبحت هذه المفاهيم مبادئ ، وعلى ذلك بادى هي تعميمات مبنية على الملاحظة والتجريب كما سبق الاشارة بذلك ح ان يكون المبدأ نتيجة لمفهوم واحد أو نتيجة لمجموعة من المفاهيم

المتجانسة الى بعضها . ولا شك أن الاختصاصي يستخدم هذه المبادئ على اساس م
الفهم والمهارة لخدمة الافراد والجماعات . . .

ويجب على اختصاصي الجماعة ، الا يقتصر في عمله على مجرد التزام مبسـ
معينة ، وانما عليه ان يكون على بينه بالاراء ، والافتراضات والفلسفة التي قامـ
عليها هذه المبادئ ، وماتعنيه بالنسبة لسلوكهم كأخصائى جماعة . وبعبارة اخرى أ
معرفة اختصاصي الجماعة لهذه المبادئ ، وتقبله لها لا يكفي ، بل يجب عليه أن يفهم
ويؤمن بالفلسفة التي تقوم عليها هذه المبادئ ، حتى يستطيع أن يؤدي وظيفته على
أحسن وجه ممكن ،، ويعمل على تحقيق الاهداف التي من اجلها يمارس خدمة الجماعة
وفيما يلي بيان بالمبادئ الرئيسية في خدمة الجماعة التي ظهرت فوائدها في اثنا
العمل مع الجماعات للاسترشاد بها .

١- مبدأ تكوين الجماعة على اساس مرسوم:

الجماعة هي الوحدة الاساسية التي بواسطتها يستطيع اختصاصي الجماعة
أن يقدم للفرد ما يحتاجه من خدمات . وعلى ذلك يتحتم على المسؤولين عن تكوين
الجماعات في المؤسسة ان يعنوا بالعوامل التي تجعل من الجماعة اداة ايجابية للمبر
الفرد ومقابلة حاجاته . فمثلا عند تكوين الجماعات يجب على قدر المستطاع مراعاة
العمر الزمني والعمر العقلي والعمر التحصيلي للاعضاء ، ومستواهم الاقتصادي والصحي
والاجتماعي ، وكذلك مراعاة العادات والتقاليد وحاجات ورغبات وخبرات الاعضاء ،
وغيرها من العوامل التي تساعد على تجانس الجماعة وتماسكها وحين التكوين
المرغوب فيه .

فمثلا اذا تكونت جماعة وكانت درجة ذكاء اعضائها متفاوتة تفاوتت كبيراً
نجد انه من الصعب أن يتكيف هؤلاء الاعضاء مع بعضهم للاختلافات الكبيرة فسي
تصرفاتهم وادراكهم للامور ، ولا شك أن هذا يعرقل مجهودات الاختصاصي لمساعدتهم
مبدأ مؤثر ، اذ يجب مراعاة مستوى ذكاء الاعضاء في تكوين الجماعة .

نماذجهم كجموعه ، ولو فرض أن هؤلاء الاعضاء متفاوتون أيضا بدرجة كبيرة من حية المستوى الاقتصادي. فنجد أن ذلك عاملا ثانويا يؤثر في تماسك الجماعة وحسن التكيف بها ، كما أنه يزيد من الصعوبات التي يواجهها الاخصائي عند قيامه بعمله مع جماعة ، فلو فرض أن الجماعة تريد القيام مثلا برحلة أو إقامة حفل نجد تفاوتها بيرا في الاقتراحات التي تتعلق بالنفقات والتي قد يصعب التوفيق فيها ، وذلك بخلاف القدرة المالية للاعضاء . هذا بالإضافة الى الصعوبات التي يسببها تفاوت درجة ذكائهم . ولاشك ان الصفات والعوامل الاخرى والسابق الإشارة اليها تشبه اما في نتائجها عاملي الذكاء والمستوى الاقتصادي للاعضاء . ولذلك يجب عند تكوين جماعات مراعاة العوامل التي تعمل على تجانس وانسجام الاعضاء وتماسكهم وتقليل مشاعر الخوف والقلق بين الاعضاء لان الاختلاف بينهم يكون بسيطا يساعد على فاعل الايجابي البناء ، وهذا يساعد على الاقلال من الصراع في الجماعة ويجعل الجماعة اداة صالحة لخدمة الافراد والجماعة ، كما أنه يساعد الاخصائي جماعة على تأدية دوره المهني ومساعدتهم على النمو والتقدم في أقصر وقت وبأقل جهود ممكن .

ولاشك أن تكوين الجماعة مرتبط ارتباطا وثيقا بغرضها ، فالغرض الذي اجله كونت الجماعة هو الذي يحدد بناء تكوينها ، والعوامل السابقة يجب اعادتها عندما نتعامل مع الجماعات التي يكون غرضها الاساسي ممارسة الانشطة متعددة من النشاط كما في جماعات النادي الأولية أو "الامر" في المؤسسات الاجتماعية . أما جماعات الهوايات او الجماعات التي تتكون بهدف مساعدة اعضائها مساعدة بعضهم البعض على حل مشكلاتهم الاجتماعية كمساعدة آباء الاطفال المعوقين مساعدة زوجات مدمني الخمر ، أو مساعدة مرضى السكر الذين يجدون صعوبة في ندرة على السيطرة على نظام تغذيتهم ، أو مساعدة مرضى القلب ذوي النشاط محدود وغير ذلك ، فان القاييس النيموجرافية هنا ليست ذات اهمية كبيرة في تكوين الجماعات حيث يمكن لهذه الجماعات ان تتكون من الذكور أو اناث أو منهما

معا، كذلك يمكن أن تتكون من ذوى الاعمال المختلفة ، والمستوى الثقافي والاقتصادي المختلف .. الخ ويجب أن نعرف أن الرابط الذى يربط الجماعة هذا هو القدرة على الاتصال بين الاعضاء ، والرغبة المشتركة بينهم لتحقيق غرضهم وحل مشكلاتهم . وأن أحسن ما قيل فى هذا المجال هو قانون المسافة الانسب الذى نادى به فريتز ريدل Fritz Redl الذى يقضى بأن تكون الجماعات على قدر من التجانس لنضمن استقرارها وبقائها ، وقدر من الاختلاف لنضمن حيويتها^(١) ويقوم ذلك على أساس أن الديناميات الأساسية فى الجماعة تقوم على المعونة المتبادلة بين الاعضاء ، ففى أثناء تفاعلهم مع بعضهم البعض ، وأن التعامل والاتزان مطلوب وضرورى بينهم ، ولذلك يجب ألا يكون هناك تطرفا فى الفروق بين الاعضاء ، خاصة ، على الأرجح ، أن هذا الاتزان يؤدى الى تماسك الجماعة والتكامل بينهم^(٢) . وهذا ما أبهده فريتز ريدل فى مقالة السابق الإشارة اليه حيث قال :

“ أنه ليست هناك جماعة متجانسة تماما ، ولكن يهنا أن نعرف بالتحديد مجموعة المعايير التى اذا راعينا تجانسها ضمن تحقيق اهدافنا ، كما ان كل مؤسسة تستخدم معايير مختلفة فى تكوين الجماعات بها ، ويتوقف ذلك على الهدف السلى تسعى الجماعة والمؤسسة الى تحقيقه .

وهنا قد يقال أن مراعاة عوامل التجانس التى سبق الإشارة اليها قد تسبب عزلته الافراد والجماعات وتخلق مجالا خصبا للنظام الطبقي ، ولكن هذا غير صحيح لأن اخصائى الجماعة يقوم بمساعدة الافراد والجماعات على النمو والتقدم وتحقيق الاهداف الديمقراطية . فالمسألة مسألة تكيف يمهدها الاخصائى ، وهذا التكيف يتضمن تكيف اعضاء الجماعة مع بعضهم ، وكذلك الجماعة كوحدة قائمة بذاتها مع الجماعات المختلفة داخل المؤسسة وخارجها ويتم ذلك عن طريق البرامج التى توضع وتعمم لتحقيق ذلك .

1- Redl, Fritz " The art of Group Composition " Creative Group Living in a Children's Institution, Ed, Susanne Schuize, (New York : Association Press. 1951), PP 76-96

2- Northen, Op. Cit., P. 95

ويتضمن هذا البعد الحقيقة القائلة بأن الجماعات كالأفراد تختلف عن بعضها القدرة والحاجة والرغبة والاستعداد السيكولوجي لتحمل المسؤولية والنمو والتغيير وتم والتطور ، ولذا يجب على اخصائي الجماعات أن يتقبلوا الجماعات المكونة ويدرسوا ويتفهموا كل جماعة كوحدة قائمة بذاتها ولها هويتها الخاصة بها . أن الجماعات تنمو وتتغير وتتأثر عليها عوامل مختلفة يجب أن تكون موضع ار وتقدير وتتبع الاخصائي والمؤسسة ، وان الجماعة تتأثر الى حد كبير بسلوك اعضاءها وتتطورهم ، كما أن الجماعة تؤثر في الافراد وسلوكهم وتطورهم . وليس من يري ان يكون هذا التطور ايجابيا بل يجوز ان يكون سلبيا ، ومن شمس ، ان يتوافر في الجماعة عناصر التخطيط والتصميم المقصودين ، وذلك بمراعاة امل السابق الاشارة اليها علي قدر المستطاع حتى يتوافر مايساعد علي نموها ، المكونين لها كأفراد وكمجموعة .

وعلى الاخصائي ان يساعد الجماعات المكونة فعلا علي النمو وتحقيق اهدافها حدود امكانياتها وامكانيات المؤسسة والمجتمع المحلي . كما يساعد الجماعة في التكوين ، وان يضع في الاعتبار الأول ان الجماعات لايمكن ان تسير علي نظام د ، أو ان تتشابه في الحاجات والرغبات التي تبدو من الاعضاء ، كما عليه تشجيع ومساعد الافراد الذين لم ينضموا بعد الي جماعات لان يكونوا اعضاء في عات تهدف الي صالحهم وصالح المجتمع الذي يعيشون فيه .

وقد يقول البعض هنا ان في هذا مخالفة صريحة لاحد المفاهيم الرئيسية الاجتماعية ، وهو أن الخدمة تطلب ولاتفرض ، أي لابد للعمل من ان يطلب خدمة والمساعدة بنفسه ولايفرضها عليه أحد ، وهذا المفهوم صحيح لاغير عليه ، نصائي الجماعة يقوم بمخالفته ، ولكنه يقوم بتوعية وتبصير مثل هؤلاء الافراد بمزايا والفوائد التي ستعود عليهم نتيجة لانضمامهم للجماعات المختلفة بالمؤسسة يترك لهم حرية تقرير مايرغبون فيه . ولكن نتيجة خبرة الاخصائي ومهارته

فى الاتصال والتعامل مع الافراد والجماعات يكون قادرا على مساعدتهم فى ان ين
ذاتيا وعن رغبة صادقة دون ضغط أو إجبار الالتحاق بالمؤسسة والاستفادة من الخبر
الجماعية التى توفرها الجماعات بها ، ولو فرض أن أمر الافراد على عدم الالتحم
بالمؤسسة بعد قيام الاخصائى بمحاولته فلهم مايشاءون ، الا ان هذا قد يكون راج
لعدم توفر المهارة الكافية لدى الاخصائى .

٣- مبدأ الاهداف المعينة :

لاخصائى الجماعة اهدافه التى يحددنا للجماعة التى يعمل معها . وتنم
هذه الاهداف نتيجة لعوامل ثلاثة . أولاها فلسفة الاخصائى فى الحياة ، وثانيها
مسئوليته نحو الجماعة التى تحددنا وظيفة المؤسسة ووظيفته ايضا كوظيف يعمل فى
المؤسسة ويمثلها ، اما العامل الثالث فهو حاجات الجماعة وأعضائها . كذلك نج
أن للجماعة وأعضائها أهدافهم ، ومن الجائز أن تختلف هذه الاهداف عن بعضها ،
أنه من الضروري الا يكون بينها صراع وتنافر .

وهناك اهداف قصيرة المدى وأخرى طويلة المدى فالملاخضائى أهداف
القريبة التى تتمثل فى مساعدة الاعضاء ليتقبل بعضهم البعض ، وكذلك مساعد
الجماعة على ممارسة أوجه النشاط التى تشبع رغباتها وتوفر للأعضاء الشعور بالانتماء
وهو فى اثناء ذلك يعمل على مساعدة الاعضاء على التوافق مع بعضهم مواطنين صالحين
كما يساعد الجماعة لتتوحد وتصبح خلية تنظيمية سليمة فى المجتمع ، ولاشك ان ه
هى أهداف بعيدة المدى . وبعبارة اخرى يعمل الاخصائى على تحقيق اهداف قريبة
المدى التى تعمل على تحقيق اهداف البعيدة .

وقد يكون للجماعة ايضا اهداف قريبة وأخرى بعيدة . فمثلا قد تقرر الج
القيام بمرحلة فى الاسبوع القادم . ولاشك ان هذا هو هدفها قريب المدى . وبع
ان تهدف الجماعة من وراء ذلك الى تدريب اعضائها لكي يتعودوا على حياة الن
ويتدربوا عليها حتى يسهل تكيفهم فى المعسكر الذى سيشتركون فيه فى الصيف
القادم ولاشك ان التكيف فى المعسكر هو هدف الجماعة بعيد المدى .

وكثير من الجماعات ليس له أهداف بعيدة المدى ، الا اذا استثنينا انها ان تشغل وقت فراغها وتمارس نشاطها الحبيب اليها على الدوام ، فيكون هو هدف الجماعة سواء اكان هذا الهدف قريبا ام بعيدا .

وكما ان للاخصائى والجماعة اهدافها القريبة والبعيدة ، فان لكل عضو اهدافه ، فقد يلتحق العضو بالمؤسسة ليستمتع بوقت فراغه ويمارس الالوان المختلفه نشاط . فهذا هو هدفه القريب ، الا أنه قد يضمّر في قراره نفسه انه يريد ان يب مهاره فائقة فى نشاط معين ، فيكون هذا هو هدفه البعيد .

ويجب على اخصائى الجماعة ان يحدد الاهداف التى تكفل نمو الفرد والجماعة لان تكون هذه الاهداف مسايمة لحاجات ورغبات الجماعة ، متفقـه معـها ، ومتشعبة مع وظيفة المؤسسة . فمثلا قد يهدف الى نومـم نفسيا عن طريق ستمهم الروان النشاط البدنى ، وأنهم راغبون فى ممارسة الانشطة الرياضىة اركة فى اعمال المعسكرات والخدمة العامة ، ولهم القدرة على ممارستها ، وأن المؤسسة لاتمنع من ذلك فلا شك ان يكون ذلك هدفا من اهداف الاخصائى . يحاول تحقيق اهداف خدمة الجماعة نفسها . وعلى ذلك فان العمل مع الجماعات على أساس عملية موضوعة طبقا لظروف الجماعة وليست متروكة لمجرد الصدفة ، ان العمل مع الجماعات ولو انه يقوم على أساس ودى أو غير رسمى . الا ان له ا واهدافا خاصة .

ويسلم هذا المبدأ بأن الجماعة والمؤسسة والاخصائى يكونون وحدة واحدة متضامنة مع بعضها لتحقيق اهدافها . وعلى الاخصائى ان يساعد الافراد اعات لمعرفة حدودهم قدراتهم وامكانياتهم واهدافهم ، ويرتب مطالبهم ، لـد يكون قد تمكن من تحويل القوى البعثرة الى قوة موحدة ، تعمل دائما للتقدم لامام وعندما يساعد اخصائى الجماعة الفرد لان يصرح بما يريد ويساعد الجماعة بقرار الهدف الذى تريد أن تصل اليه فى حدود امكانيات المؤسسة ووظيفتها ،

وعند ذلك يكون قد اتبع طريقاً ديموقراطياً للوصول بالجماعات التي يعمل معها الى وضع تعرف به حدودها ومقدراتها واهدافها دون تصف او تبرم من الافراد والجماعات .

وقد يضطر الاخصائى فى بعض الاحيان ان يعمل تحقيق اهدافه التـمـوضعا لمساعدة الجماعة أو بعض اعضائها على عدة مراحل ، أى يعمل على تجزئـة الهدف كبناء . structure الى أهداف فرعية يكون كل منها بناء فـ حد ذاته وذلك حتى يسهل عملية المساعدة وتحقيق الاهداف النهائية التي يـمـر الوصول اليها وهذا اجراء سليم يتشى مع احدى العمليات الرئيسية فى الخدمـة الاجتماعية الا وهى عملية التجزيئـة . Partialization Process

٣- مبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائى والجماعة

يجب ان تقوم علاقة طيبة بين الاخصائى واعضاء الجماعة ، اساسها تقبـل الاخصائى للاعضاء . كما هم ، كذلك تقبل الاعضاء للاخصائى ومساعدته لهم ، لانهم يثقون به كما يثقون بالمؤسسة ، وبغير ذلك لا يستطيع الاخصائى مساعدة الجماعة واعضاؤها . فتقبله للجماعة كما هى انما يحملها على الاطمئنان اليه وانتفاعها مـ معونته ولذلك فأول خطوة يعملها الاخصائى هى أن يقيم هذه العلاقة بهنه وببـعـد الجماعة قبل ان يبدأ تنظيمها ، لكى تسهل مهمته فى توصيل خدمات المؤسسة التـمـ يقدمها لها .

ويجب أن تكون العلاقة بين أخصائى الجماعة وأعضاء الجماعة علاقة مهتـلـة فى حدود وظيفة المؤسسة ، فلا يتعامل الاخصائى مع عضو الجماعة الا بالقدر الـمـ تتطلبه مصلحة العمل كما وضعت اسسه المؤسسة . ويجب ان تبني العلاقة على اساس من الثقة والاحترام والحرية بين الطرفين . كما يجب الا تقوم علاقة مالية ببـيـ الاخصائى وعضو الجماعة لأثرها السئ على العلاقات الطيبة القائمة بينهما والتي بدو لائتم عملية المساعدة .

مبدأ الدراسة المتغيرة

ان الأفراد والجماعات والمجتمعات وحدات مرتبطة بعضها ببعض الآخر دائماً في نمو وتغير ، وتؤثر كل وحدة في الأخرى ، ولتقديم اى مساعدة لوحدة الوحدات ، يجب دراستها ودراسة الوحدات الأخرى أيضاً . وعلى ذلك فهى لية مستمرة تقع مسؤوليتها على عاتق الاخصائى الذى يجب ان يؤمن بمبدأ التغيير لاختلاف ويشرح هذا المبدأ فى حدود ضيقة ، نستطيع أن نقول أن الجماعة هى دى الوسائل الرئيسية التى تستخدم لمساعدة الاعضاء وسموهم ، كذلك يستخدم أعضاء خبرات الجماعة لمقابلة حاجاتهم واشباع رغباتهم المختلفة . وحيث أن الفرد والجماعة دائماً فى تغير فعلى اخصائى الجماعة ان يكون على بينه من هذا غير حتى يمكنه مساعدة الجماعة واعضاؤها عن طريق برنامج يقابل حاجاتهم ويشبع باتهم المتغيرة وذلك بالدراسة المستمرة لهم .

وعندما يؤمن اخصائى الجماعة بمبدأ التغيير والاختلاف ، يجب ان يسأل بعض الاسئلة الهمة ، كأين تقف هذه الجماعة ، كيف تغير افرادها ؟ وماذا نتظر حدوثه فى المستقبل ؟ وماذا تحاول هذه الجماعة ان تكون ؟ وماذا أحاول أقدم الى هذه الجماعة ؟ حتى يستطيع أن يساعد الجماعة على النمو المطلوب .

وإذا اراد اخصائى الجماعة أن تنمو جماعته فيجب أن يحترس من نفسه خوفاً من أن تدفعه الحاسة ، سواء من جانبه أو من جانب الجماعة نفسها ، بل مجهود لايتفق مع طاقة الجماعة وقدرتها ، وفى هذه الحالة تفشل الجماعة . لذلك يجب عليه ان يساعدها على النمو فى حدود قدرتها وطاقاتها وامكانياتها غياتها فى الوقت نفسه . ولا يتم ذلك بنجاح الا عن طريق الدراسة المستمرة لجماعة واعضاؤها .

- هذا ولقد سبق لنا أن تحدثنا عن الوسائل التى تستخدم فى عمليات الدراسة (١) أنظر عملية التشخيص فى طريقة العمل مع الجماعات .

٥- مبدأ التفاعل الجماعي المرجح

المصدر الاول للحبيبة التي تسهر الجماعة والتي تساعد اعضاءها على النمو والتغير هو التفاعل بين الاعضاء وبينهم وبين الاخصائي ذو الدور الفعال في توجيه هذا التفاعل على النحو المرغوب فيه على اساس نوع ومقدار اشتراكه في برامج الجماعة . فمثلا بدلا من تنافس بعض الاعضاء على اصابة الهدف في اثناء لعب كرة السلة . يمكن للاخصائي أن يبرمج الاعضاء لان يتعاونوا مع بعضهم لاصابة الهدف واستبعاد عوامل القيرة والانانية والنزاع . وبعبارة اخرى نقول انه عندما يتفاعل الاعضاء مع بعضهم يستخدمون عمليات التفاعل . وهذه تدعو الى التماسك او التفكك وعلى اخصائي الجماعة ان يوجه التفاعل بما يحقق التماسك والبناء ، ليساعد على نمو الجماعة وعضائها والوصول الى الاهداف الاجتماعية المنشودة .

وعلى الاخصائي ان يعمل على زيادة التفاعل والاكثار منه بين اعضاء الجماعة لا أن يقلل منه ، وذلك لاهميته البالغة ، اذ لاتتم عملية النمو للجماعة وعضائها الا عن طريقة ، ولذلك فعلى الاخصائي ان يحد من تفاعله معهم ، ويطلق العنان لتفاعلهم ، ولايتدخل الا عند اللزوم ، كان يجد من السلوك العدواني لاحد الاعضاء او يشجع احد الاعضاء المنطوين الى الاشتراك في المناقشة والنشاط ، أو يساعد الجماعة على فهم احدى النقاط التي تتعلق بسياسة المؤسسة أو غير ذلك .

٦- مبدأ الديمقراطية وتقرير المصير :

ان جلور الخدمة الاجتماعية تلبت من الدين وحب الانسانية ، وتقوم فلسفة على الايمان بكرامة الافراد والاعتراف بغروقهم الفردية ، وقوتهم وحقوقهم في تقرير اسلوب حياتهم، وبمعنى آخر فان فلسفتها تقوم على الفلسفة الديمقراطية، والديمقراطية لاتعني فقط الديمقراطية السياسية، بل هذا اسلوب وطريقة المعيشة والحياة التي يعيش ويحيها الافراد وبمعنى آخر ، فهي تؤثر وتحدد أفعال واستجابات وتفاعلات الافراد في المواقف الاجتماعية التي يواجهونها في اثناء حياتهم الاجتماعية .

ولتلخيص وتوضيح ماسبق ، سنتحدث بشئ من التوسع عن نقطتين اساسيتين
عنا من الفلسفة الديمقراطية ونتمثل اتصالا وثيقا بممارسة الخدمة الاجتماعية،
تان النقطتان هما ، قوة العميل ، والحرية أو حق تقرير المصير .

قوة العميل

تؤمن الديمقراطية بالفروق الفردية ، وتؤمن بكرامة وقيمة الفرد ، وبقدرته
على النمو والتغير وحرية ارادته ، وحقه في اختيار مايريد ان يقوم به من افعال
مطابقا لحرية الغير ونظم المجتمع الذي يعيش فيه .

وكما يختلف الافراد عن بعضهم نجد انهم يختلفون ايضا في مدى قوتهم
بفهمهم ، أى أنهم يتمتعون بمستويات مختلفة من القوة والضعف ، ونجد أيضا
ان هاتين الصفتين قابلتان للتغير والتأثر بالمواقف الاجتماعية المختلفة . ولهذا
سبب نجد ان بعض الناس يحتاجون للمساعدة التي توفرها الخدمة الاجتماعية حتى
يتطيعوا ان يستخدموا قوتهم وقدراتهم التي يصح ان تكون كامنه أو غير منظمة ،
اعتراضها ماعرقل استخدامها لحل مشكلاتهم .

ولذلك يعتقد الاخصائي ، أو يجب عليه أن يعتقد ، أن الافراد قوتهم ،
في اولئك الذين يجدون صعوبة في التكيف في حياتهم ويحضرون للمؤسسة الاجتماعية
لتنقاع بخدماتها . ويعضد ذلك ماقاله مستر برأى Pray عند وصفه لخدمة

Functional Case Work

فرد الوظيفية

“ مهما كانت قوة العميل وضعه فهو يتحمل مسؤولية حياته ، ويجب ان يستمر
في تحملها فهو على الاقل لم يسألنا ان نساعد على تحملها ، نتحمل عنه هذه المسؤولية
هو قد سألنا أن نساعد على تحملها ، وذلك بمساعدته على التغلب على تلك
العقبات التي عرقلته عن تحملها ، ويبحث عن هذه المساعدة أفصح عن بعض عناصر
القوة ، ومهمة الاخصائي هي مساعدته على تنمية قوته الكامنه ليجابه العقائق ، ويستخدم

نفسه وكذلك الموارد التي في متناول يده والتي تتعلق بالمشكلة التي يواجهها ويتغلب عليها . فالمشكلة هي مشكلته وهو المسئول عن التغلب عليها . ويقوم ذلك على الايمان العميق بأن ديناميكية المساعدة ومصدر قوتها على العميل الذي يطلب المساعدة وليست اساسا على الاخصائي (١) .

والفلسفة السابقة تتعلق بخدمة الفرد . والحقيقة هي أنها فلسفة عامة ، لا تطبق بطرق الخدمة الاجتماعية التي تتضمن خدمة الجماعة التي تعد في هذا المجال بـ خدمة الفرد في أمرة الخدمة الاجتماعية .

ولو أعتقد اخصائي الجماعة ذلك لاعتبر نفسه شخصا معينا ومساعدًا للجماعة وأعضائها . كما ان ايمانه بقوة الافراد يمنعه من أن يسيطر على الجماعة سيطرًا ديكتاتورية ويصبح قادرًا بسهولة ، على تكوين علاقة طيبة بين اعضاء الجماعة ، د العلاقة التي تعد القوة الحيوية لمساعدتهم على تقرير مايرغبون في القيام به من اعمال .

وعلى ضوء ما سبق نرى أن بعض الكتاب تجانبهم للحقيقة عندما يقولون أن الاخصائي هو عامل أو مصدر التغيير ، والحقيقة ان العميل سواء اكان فرداً أم جماعة هو مصدر التغيير حيث يجب أن يتحمل هو وحدة مسئولية حياته لما لديه من قوة وإرادة ، وما الاخصائي الا شخصاً يقدم له المعونة اللازمة التي تساعد على ذلك ، ومن هنا يمكن القول ان الاخصائي لايعتبر مصدر التغيير (٢)

The Group Work is not a change agent

Op. Cit., P 249

in 1972. Op. Cit ., P 179

حق تقرير المصير

ان الحرية أو حق تقرير المصير الذى يعتبر من المستلزمات الاساسية للنمو السليم للأفراد ، هو من نتاج الايمان بالديمقراطية ، والحرية هنا لاتعنى التصرف بدون رابط أو حدود . فالحرية سواء أكانت سياسية أم اجتماعية تتضمن حقوقا وواجبات ، أى ان الانسان حر فى تصرفاته طالما ان حريته لاتتعارض مع حرية الغير وصالح المجتمع .

وان حق تقرير المصير فى خدمة الجماعة يتطلب وجوب مساعدة الجماعة على تحديد وتقرير ما ترى ان تقوم به من أوجه النشاط محتملة حتى ذلك اقصى ماتستطيع تحمله من المسؤولية ، وذلك فى حدود قدراتها ، واستعداداتها ، ووظيفة المؤسسة ، وبماثاتها التكوينية ، ويتم ذلك بمساعدة وتوجيه اخصائى الجماعة.

واذا ما رغب الاخصائى وكان جادا فى رغبته فى ان يتبع الاسلوب الديموقراطى مع الجماعة ، عليه ان يسلم باعطاء الجماعة الحق فى قبول أو رفض خدمات المؤسسة وعلى الاخصائى فى هذه الحالة ان يشرح وظيفة المؤسسة ، ويحاول بما اوتى من مهارة وخبرة واسعة ، مساعدة الجماعة على ادراك الفوائد التى ستعود عليها نتيجة لتقبل خدمات المؤسسة ، كما يساعد على ان تثبت وتقرر بنفسها ماآراءه فى هذا الموضوع .

وعلى الاخصائى أيضا أن يتيح الفرصة للجماعة وأعضائها حتى يتفهموا ويمارسوا النظم الديموقراطية ، فيقوموا بتنظيم أنفسهم ووضع برامجهم وتوزيع المسؤوليات فيما بينهم ، واتخاذ قراراتهم وتقويم أعمالهم كلما امكن ذلك لمساعدتهم على النمو وزيادة شعورهم بالمسؤولية الاجتماعية ويديروهم على القيادة والتبعية الواعية .

وحق تقرير المصير غير مطلق ، أى أن تقرير المصير لا يمنع من تدخل الاخصائى واستعمال سلطته التى يستمدّها من وظيفته اذا لزم الامر لاييقاف اتجاه معين فيه مخالفة لسياسة المؤسسة او الاسس والمبادئ العامة ، او لاييقاف قرار قد

ترغب الجماعة اتخاذها ويعرضها لاضرار أو اخطار عن الجماعة أو بعض
أعضائها . ولايعنى ذلك أنه يحول بين الجماعة وأعضائها وبين فرص النمو ، وانما
الامر عكس ذلك ، فانه يحول بينها وبين الخطر والضرر حتى يتاح لها الجس
الاجتماعى الصالح الذى يساعدهم على النمو والتقدم .

ويحب على الاخصائى الذى يؤمن ببدأ حق تقرير المصير أن يشعر بأن
ليس شخصا العامل الوحيد المسئول عن نجاح الجماعة أو فشلها ، بل عليه ان يفهم
ان العمل مع الجماعة يشمل المؤسسة - سياستها : وأغراضها وفلسفتها والجماع
والاخصائى ، وان هذه الوحدات الثلاث تتفاعل مع بعضها وتعمل معا ، اما لنجاح
وتحقيق اهدافها أو فشلها .

والنقطتان السابقتان - قوة العمل وحق تقرير المصير - منفصلتان نظريا
فقط ذلك للتحليل والدراسة ، والحقيقة أنهما متصلتان مع بعضهما اتصالا وثيقا ، فبحر
لانعطى العمل حق تقرير مصيره الا اذا كان لديه قوة ، كما أن قوة العمل توجد
علينا ان نعطيه حق تقرير مصيره .

٧- مبدأ التلقيم الوظيفى المرن :

ان جزءا من عمل اخصائى الجماعة ومساعدة الجماعة لتنظيم نوع من التنظيم
الوظيفى الذى يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق اغراضها واهدافها وذلك
بمناقشة الموضوعات المختلفة وأصدار القرارات وتوزيع المسئوليات .

وهناك فارق كبير بين تنظيم الجماعة هو مساعدة الجماعة لايجاد نفسها ، فله
الاخصائى أن يتحكم فى رغبته التى تدفعه الى تنظيم الجماعة حتى تلمس الجماعة
حاجتها الى التنظيم بنفسها وتقرر الوظائف المحتاجة اليها ، سواء أكان ذلك عبر
طريق استمالة وتشجيع الاخصائى للجماعة أم شعور الجماعة أو بعض أعضائها
تلقاتها بتلك الحاجة .

وبعبارة أخرى يجب ألا يغرض التنظيم على الجماعة بمعرفة الاخصائي —
المؤسسة ، بل يجب ان ينبع من الجماعة نفسها . وبأخذ ذلك شكلين رئيسيين
ما ، ان تكون الجماعة قد وصلت الى مرحلة النضج وأصبحت تعرف معنى التنظيم
اثده ، وقادرة على تحمل اعبائه ومسئوليياته . وهنا قد يقترح عضوا أو أكثر
أثناء أحد اجتماعات الجماعة تنظيم الجماعة ، وعلى الاخصائي في هذه الحالة
يقوم بعرض الاقتراح على الجماعة التي عادة ماتؤيده لنضجها . أما الشكل الثاني
. تكون الجماعة قد وصلت الى مرحلة النضج ولكن يتصادف الا يقدم أى اقتراح
نظيم الجماعة من جانب الجماعة وأعضائها ، وهنا يجب على الاخصائي ان يتحين
رصة المناسبة ويعرض اقتراحه من جانبه بشأن تنظيم الجماعة . وغالبا ماتوافق
جماعة على الاقتراح لنضجها . فلو فرض مثلا أن الجماعة تناقش موضوع قيامها
حالة ما ، وتطرقت المناقشة الى الاتصالات اللازمة للقيام بالرحلة ، وكذلك
شترافات ، والبرامج والتغذية .. الخ وأخذت القرارات في كل هذه النقاط ،
ط يصح ان يقترح عضو أو أكثر انتخاب سكرتير لتنجيل المناقشات والقرارات
تلك انتخاب امين صندوق لجمع الاشتراكات وهكذا ، وهنا يقوم الاخصائي بعرض
اقتراحات على الجماعة التي بدورها متوافق على الاقتراح اذا ما كانت فى
حالة النضج التي تسمح لها بالتنظيم . وقد لايتقدم الاعضاء بآية اقتراحات تتعلق
تنظيم الجماعة بالرغم من ذلك ما ، وهنا يقوم الاخصائي بعرض اقتراح من جانبية
نظيم الجماعة ، فيصح ان يقول : “أننا ناقشنا موضوعات كثيرة وأخذنا قرارات
تعدده فما رأيكم فى انتخاب سكرتير؟ ... الخ” ، وغالبا ما توافق الجماعة
على الاقتراح .

اما اذا كانت الجماعة غير ناضجة فوف لاتوافق على أى اقتراح سواء أكان
مقدما بمعرفة الاخصائي أم بمعرفة الاعضاء ، أو يظهر عدم نضج الجماعة بطريقة
غير سليمة وعلى سبيل المثال اقترح عضو من اعضاء الجماعة فى احد اجتماعاتها على
الاخصائي اجراء انتخابات لاختيار رئيس وسكرتير ... الخ . بالاقتراح ، وعرضه
على الجماعة التي اجابت بان الاستاذ “وحيد” هو الرئيس ، وامرت على ذلك

بالرغم من تفهم الاختصاصي لها بأن الرئيس لابد وان يكون من بين أعضاء الجماعة ولاشك أن أصرار الجماعة على ذلك دليل على عدم نخبها مما جعل الاختصاصي يتخلص من الموقف بتأجيل عملية الانتخاب لوقت آخر ، والحقيقة أنه أجل الانتخابات الى أن تصل الجماعة الى مرحلة من النضج تعرف منها معنى التنظيم وفوائده ... الخ

ويجب أن يحكم التنظيم بمقتضيات الظروف والحاجة اليه ، اى يكون مرناً ، ولايفرض بمعرفة الاختصاصيين أو المؤسسات وبعبارة أخرى يجب أن يكون التنظيم قابلاً للتمدد والانكماش حسب الحاجة الفعلية للجماعة، فلو فرض مثلاً ان إحدى الجماعات قامت بانتخاب رئيس وأمين للصندوق ، واتضح في اثناء ممارستها للحياة الجماعية انها تحتاج الى نائب للرئيس ، ومساعد للسكرتير وهكذا ، فيمكن للجماعة زيادة العدد المطلوب بالطريقة الديمقراطية سواء اكان ذلك باجراء انتخابات جديدة أم بالموافقة على تعيين الأشخاص الحائزين على أصوات تلى أصصوات الفائزين في عملية الانتخابات الاخيرة ، ولاشك ان الأشخاص الذين يشغلون المراكز القيادية الجديدة سيرون عادة لذلك . اما اذا انتخبت الجماعة سة مر الموظفين الاداريين مثلاً ، واتضح لها فيما بعد انها ليست فى حاجة الى عدد العدد وارادت ان تستغنى عن العدد الزائد من هؤلاء الموظفين كى تسهر الحياة الجماعية على احسن وجه ممكن ، ولكن لايصح الاستغناء عن هؤلاء الموظفين فسوراً ، لأن ذلك سيغضبهم عادة ، ويثير فيهم المشاعر السلبية التى قد توجه الى المؤسسة أو الاختصاصي أو الجماعة نفسها ، ونتيجة لذلك قد يخربون ممتلكات المؤسسة أو الجماعة ، وقد يكرهون الاختصاصي ولايستفيدون من مساعداته وقد ينقطعون عن الحضور الى المؤسسة ، أو غير ذلك من انواع السلوك غير المرغوب فيه ، لذلك يجب ترك هؤلاء الموظفين كما هم (بالرغم من زيادة عبء عمليات التوجيه والمساعدة التى يقوم بها الاختصاصي الى ان يحين موعد الانتخاب التالي ، وهنا يقوم

الاجتماعي بتبصير الجماعة بالعدد الانسب المطلوب ، وذلك لان الانتخابات تجري في مؤسسات خدمة الجماعة على فترات دورية قد لاتتوحد عن السنة اشهر لاعطاء الفرصة لتدريب أكبر عدد ممكن من الاعضاء على القيادة والتبعية .

وباختصار يجب ان يكون نوع التنظيم بسيطاً ، لان الجماعات التي تغالى في تنظيمها غالباً مايكون ذلك عائفاً لنموها معطلاً لتقدمها . ومن صالح الجماعات ان تعدل في أشكال تنظيمها كلما تغيرت الجماعة وأصبح بعض اعضائها أقدر من بعض الآخر على تحمل مسؤوليات معينة .

وكما يساعد الاجتماعي الجماعة في تنظيم نفسها ، عليه أن يساعد كل فرد ، هذا التنظيم كرئيس الجماعة ونائب رئيسها والسكرتير وأمين الصندوق ورؤساء لجان وأعضائها سواء أكانت هذه اللجان عامة أم خاصة ، دائمة أم مؤقتة ، إدارية فنية أن يعرف حقوقه وواجباته وما يجب أن يؤديه من عمل ، وكيفية ادائه .

ويشمل التنظيم اختيار اسم للجماعة ، ووضع دستورها الذي يشمل شروطاً ضمنية والجزائيات والانتخابات والترشيح للوظائف والاشتراك المالي للعضو ، وجد طريقة سداده بعد أن يتفق الاعضاء على تحديده وفق ظروفهم المالية ، بر ذلك من القواعد التي تريد الجماعة وضعها لتسير عليها في حياتها الجماعية .

مبدأ الخبرات التقديمية التي يتيحها البرنامج :

يعتبر البرنامج أحد الوسائل الأساسية لمساعدة الجماعة وأعضائها على النمو تقدم المرغوب فيه ، ولتحقيق ذلك يجب أن تبدأ الخبرات التي يتيحها برنامج من مستوى حاجات ورغبات الاعضاء وخبراتهم السابقة وقدراتهم . وان درج هذه الخبرات تبعاً لاستعداد ونمو الجماعة وأعضائها . ويجب ألا يكون مستوى برنامج أعلى أو أقل من مستوى خبراتهم لكي لاينصرف الاعضاء عن ممارسة أوجه أط البرنامج وتضعف الروح الجماعية وتتفكك الجماعة .

ويجب أن يكون دور الاخصائى فى البرنامج هو مساعدة الجماعة على وضع برنامجها وتنفيذه وليس الزامها ببرنامج معين . أما فى الجماعات صغيرة السن أو المتأخرة اجتماعيا أو عقليا وماخابيها ، فعليه ان يقترح ويعرض الالوان المتعددة من النشاط ويترك لها حرية الاختيار . وعن طريق التقييم يتمكن الاخصائى والجماعة معا من التقدم تجاه برنامج ذات خبرات اكثر تقدما أو الاستمرار فى ممارسة البرامج البسيطة .

(= مبدأ استقلال الموارد :

ينبغى فى خدمة الجماعة استقلال الموارد والامكانيات التى تملكها المؤسسة وكذلك الموجودة فى المجتمع المحلى سواء أكانت ادوات أو خبراء أو مؤسسات . وذلك لتوفير الخبرات المختلفة اللازمة لنمو الافراد والجماعة ككل . ويجب على اخصائى الجماعة ان يكون على علم بموارد المجتمع المحلى وكيف يستغلها لصالح الاعضاء والجماعات فقد يحتاج أعضاء الجماعة ان يتعلموا نوعا معينا من النشاط أو مايزيدوا مهارتهم فقيه ولايستطيع اخصائى الجماعة الذى يعمل معهم أو أى شخص بالمؤسسة أن يقوم بهذا ، فعليه حينئذ ان يستعين بأحد الخبراء أو بأحدى المؤسسات الموجودة فى المجتمع المحلى لاشباع رغبة هؤلاء الاعضاء .

وربما رغبت الجماعة فى ممارسة نوع من النشاط الذى يحتاج الى نوع خاص من الادوات أو الامكانيات التى لايتوفر وجودها فى المؤسسة ، فعلى الاخصائى فى هذه الحالة ان يتصل بالساحة الشعبية القريبة من المؤسسة او يتصل بمؤسسة اخرى مزودة بتلك الامكانيات لمهد السبيل امام الجماعة لتمارس ما ترغب فيه من نشاط .

وقد يحتاج الى خدمات احدى المؤسسات العلاجية بالمجتمع المحلى عضو ذو مشكلات انفعالية خاصة تهدد كيان الجماعة واستمرار بقائها ، كما تهدد العضو

نفسه من عدم استخدام ادوات وامكانيات المؤسسة والاستفادة منها ، فيستطيع
الاخصائي في هذه الحال ان يقوم بتحويله اليها حتى يستفيد من خدماتها .

ويدون معرفة واستغلال اخصائي الجماعة لموارد المؤسسة التي يعمل فيها
وكذلك موارد المجتمع المحلي ، لا يمكن تقديم الخدمات اللازمة للجماعة وأعضائها
على وجه مرض واثم وثيقة المؤسسة التي يقرم بالعمل فيها .

هذا ، مع انهم بان موارد المؤسسة تتضمن اعضاء-الجماعات التي تدرس
نشاطها بها . وعلى ذلك يجب على اخصائي الجماعة ان يستعين بأعضاء الجماعات
التي يعمل معها لتعليم اوجه النشاط المختلفة وقياداتها كلها امكن ذلك . ولاشك ان
هذا يعطي الفرصة لتدريب مثل هؤلاء الاعضاء على القيادة واد
مكائهم الاجتماعية في الجماعة ويساعدهم على التكيف فيها .

١٠- مبدأ التقييم

من الامور الهامة في خدمة الجماعة التقييم المستمر ، والتقييم في خدمة
الجماعة هو تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التي تصاحب الجهود التي تبذل في
النواحي التي تتعلق بالعمل مع الجماعات . وهو ليس بعملية ممكنة او مرغوب فيها ،
بل هو عملية ضرورية ، لانه يساعدنا على معرفة مدى ما احرزناه من نجاح أو فشل
ويشارك فيها الاخصائي والجماعة والمؤسسة وكل ما يمكن الاستفادة منهم في هذه العملية
الحقيقية .

ولا يقتصر التقييم على جزء واحد من مقومات العمل مع الجماعات بل يجب
ان نقومها جميعا ، ويشمل ذلك الافراد والجماعات والبرامج واخصائيي الجماعات
والمؤسسات .

ومن هذا يتضح لنا قيمة كتابة التقارير وتسجيل المعلومات التي تساعدنا
في عملية تقييم ومعرفة مواطن القوة والضعف في الخطط والبرامج المستخدمة كوسائل
لنمو عند العمل مع الجماعات .

والآن وقد إنتهينا من عرض وشرح مبادئ خدمة الجماعة ، وجب علينا ان نعرف أن هذه المبادئ تتمف بالديناميكة . فبالتمعق في الدراسة والعمل مع الجماعات قد يلتظر تعديل أو ظهور مبادئ أخرى.

كما أن هناك نقطتين أساسيتين يجب مراعاتهما بالنسبة لمبادئ خدمة الجماعة فالنقطة الاولى هي اعتبار جميع المبادئ واستخدامها عند العمل مع الجماعة كوحدة واحدة . لان استخدام البعض وأهمال البعض الآخر لا يحقق الاهداف المرجوة من استخدامها وتحقيق اهداف خدمة الجماعة . والنقطة الثانية ، هي ان مجرد معرفة هذه المبادئ لا يكفي لاكتساب المهارة في العمل مع الجماعات ، فأى شخص يستطيع أن يعرف هذه المبادئ اذا ماتوفرت لديه الرغبة في ذلك ولكن المهارة في استخدامها هي أهم شيء بالنسبة لأخصائى الجماعة الذى يكتبها عن طريق استخدامه لنفسه استخداما ايجابيا ، وكذلك استخدامه للمبادئ نفسها في أثناء العمل مع الجماعات .

ولاشك أن استخدام مبادئ خدمة الجماعة بطريقة صحيحة ومهارة كافيه يحققان الاهداف المرجوة لخدمة الجماعة ، هذا ويعتبر أخصائى الجماعة هو المسئول الاول عن ذلك .

الباب الثانى

الإشراف

بعض النواحي الأساسية المتعلقة بالإشراف

لم يعد العمل مع الجماعات قاصرا على نوع واحد من المؤسسات - مؤسسات الترويح وشغل أوقات الفراغ - بل تعداه ، وأصبح يمارس في مؤسسات متعددة الوظائف ، كالنادية الشعبية ، ومجلات الرواد ، والخيمات والمدارس ، ومؤسسات تعليم الكبار ومؤسسات رعاية الطفولة ، ومؤسسات الأحداث الجانحين، والمستشفيات ، والعيادات النفسية وغير ذلك .

والحقيقة ان العمل مع الجماعات طريقة يمكن لأي مؤسسة ان تستخدمها متى أدركت واقتنعت بفائدتها في تحقيق أغراضها وأهدافها ، بغض النظر عما إذا كانت حكومية أو أهلية ، وبغض النظر عن اختلاف اعمار عملائها والخدمات والسوان النشاط التي تقدمها لهم .

ولكل مؤسسة مدير منفذ ، وهو الشخص الذي يخول له مجلس ادارة المؤسسة السلطة لتنفيذ سياستها العامة وتحقيق اغراضها وأهدافها ، وهو يشبه تماما ويسأل السفينة في المؤسسة ، ومسؤولياته فيها متعددة وكثيرة ، من بينها انه يشترك مع مجلس الادارة في وضع السياسة العامة ، التي تتعلق بالموظفين على اختلاف درجاتهم من حيث المؤهلات ، والمرتبات ، والتعويضات ، والترقيات والاجازات المختلفة ، وتوجيههم والاستقالات والمكافآت ، كما انه مسئول عن نموهم ليقوموا بأعمالهم على أحسن وجه ممكن ويتم ذلك عن طريق تنظيم الدراسات التدريبية التي يحتاجونها، وتشجيعهم على الاشتراك في المؤتمرات والدراسات التي تزيد نموهم ، وتوفير الاشراف الفني عليهم في أثناء تأديتهم لأعمالهم ، هذا الاشراف الذي سنتحدث عنه بالتفصيل في هذا الكتاب .

بأهمية الاشراف وتدريبه

لقد ظهرت التعاريف المختلفة للإشراف في ميدان الخدمة الاجتماعية منذ سنوات مضت نتيجة لبرامج التدريب في المؤسسات الاجتماعية ، وكذلك في المعاهد

- 10 -

ولقد عرفت فرجينيا روبنس Virginia Robinson الاشراف في عام ١٩٣٧ بأنه عملية تعليمية يتحمل فيها شخص مزود بالمعلومات والمهارات المناسبة المسؤولية في تدريب شخص أقل منه علما ومهارة^(١).

ولقد استخدمت ويلي ورايبلاند Wilson and Ryland في تعريفهما للأشراف في عام ١٩٤٩ بعض جوانب تعريف فرجينيا روبنس له ، كما أضافنا اليه بعض الجوانب الأخرى حيث قالتا ، ان الأشراف هو علاقة بين المشرف والاختصاصيين والمشرف لمعلوماته ، وفهمه لنفسه ، والآخرين ، ووظيفة المؤسسة ، والمواقف الاجتماعية يساعد الاختصاصيين ليؤدوا وظائفهم ويتعاونوا على تحقيق أغراض المؤسسة (٢) .

وفي نفس العلم قام ديموك وتركر Dimock and Trecker بتعريف الاشراف بأنه قيادة تعاونية وأوجه نشاط توضع لنمو المشتركين في برامج المؤسسة وزيادة خيراتهم^(٢)، ثم ذكروا ذلك بأسلوب آخر في نفس المرجع ، فقسالا ان الاشراف في العمل مع الجماعات هو عملية تعليمية بواسطتها يساعد المشرف

Robinson virginia. p. Supervision in social case work, (chapel
Hall; 1936). P. 53

Wilson Certrude and Ryland cladys, Social Group Work Practice
(Boston, Houghton company P. 35)

Dimpck, Hedley S. and Trecker, Harleigh B. The Supervision of Group Work and Recreation, (New York Association Press, 1949).P. 3

الأخصائيين ليتعلموا وينمو ويتقدموا ويحسنوا مهاراتهم بما يتفق وحاجاتهم وقدراتهم ليصلوا الى احسن النتائج مع جماعاتهم (١).

ولقد عرفت كورينOLF Corinnewolfe في عام ١٩٦٥ الاشراف بأنه ريادة ادارية تهدف الى نمو معلومات ومهارات الموظفين وتوجيه نشاطهم بطريقة تؤدي الى تحسين خدمات المؤسسة التي تقدم للعلاء (٢).

اما ابراهامسن Abrahamson في عام ١٩٥٩ فقد عرف الاشراف بأنه عملية ادارية وتعليمية وتساعد الاخصائي الاجتماعي بأن يشخص ، ويصمم ، وينفذ بكفاية الخدمات التي يحتاجها العلماء من المؤسسة التي تقوم بمساعدتهم مهنيًا (٣).

. واما مارجريت وليامسن Margaret Williamson فقد عرفت الاشراف في عام ١٩٦١ بأنه عملية ديناميكية بواسطتها يساعد الاخصائيين المسؤولين من تنفيذ اجزاء من خطط برامج المؤسسة المعينين لذلك ليستقلوا ويستخدما معلوماتهم ومهاراتهم لاقصى حد ممكن ، وتحسين قدراتهم ليؤدوا وظائفهم على احسن وجه ممكن ويشعروا هم والمؤسسة بالرضا (٤).

على انني استطيع من جانبي ان اعرف الاشراف بالآتي :

الاشراف طريقة يتضمن استخدامها عملية بواسطتها يساعد المشرفين والاختصاصيين (٥) اللذين يعملون مع الجماعات ، ويتحملون بعض المسؤوليات في تنفيذ

1- Ibid, P. 559

2- Wolfe, corinne H., (Gro up Training of Staff in public Assistance A gencies) Paper presented at the 81 St Annual Form of the Nation conference of Social work 1345 P. 4

3- Abrahamson, Arthurc., Group Me Thods ir, Supervision and Staff Development M(New York : Harper and Brothers 1939)P.6

4- Williamson, Margaret,Supervision. New Batterns and procenes (New York As sociation press. 1961) P. 19

٥) الاخصائي هو الشخص الذي يكون مسؤولا عن مساعدة وتوجيه الجماعة أو الجماعات التي يعمل معها نحو تحقيق أهدافها التي يجب ان تتماشى مع وظيفة المؤسسة .

برامج المؤسسة وخططها على النمو ، وأداء مسؤولياتهم على أحسن وجه ممكن .

فالإشراف عبارة عن علاقة مهنية بين المشرف وبين من يقومون بالإشراف عليهم ، توجد السلطة في المؤسسة ويتقبلها الطرفان . والمشرف لعلوماته وفهمه للسلوك والمواقف الاجتماعية ووظيفة المؤسسة ، يركز اهتمامه على توجيه العملية التعليمية ويساعد من يشرف عليهم ليفهموا انفسهم ويغيروا أو يعدلوا من سلوكهم الذي قد يعوقهم عن تكوين علاقات طيبة بينهم وبين الافراد والجماعات ، وليتم نموهم فنياً ، ويؤدوا وظائفهم على احسن وجه ممكن ، ويتعاونوا على تحقيق أغراض المؤسسة ، ويعبارة أخرى نجد ان المشرف بما لديه من معرفة وفهم ومبادئ ومهارات يعطى عنايته كتوجيه العملية التعليمية ، ولا شك ان اهتمامه يتركز حول من يشرف عليهم وجماعاتهم ، والمؤسسة ، والمنجتم بصفة عامة .

وبدراسة وتحليل التعاريف السابقة يمكن تلخيص الحقائق التي يسود

حولها الإشراف في الآتي :

١ - الإشراف طريقة تقوم على أساس من المعرفة والفهم والمبادئ والمهارات ، فالمشرف يجب ان يكون مزوداً بألوان المعارف المختلفة وبخاصة العلوم الانسانية كعلم النفس وعلم الاجتماع والصحة العقلية والنفسية وغيرها من العلوم الأخرى التي تساعد كل من يعمل في محيط الخدمة الاجتماعية على تأدية وظيفته المهنية على احسن وجه ، كما عليه ان يفهم تلك العلوم من ناحية ، ويفهم من ناحية أخرى الوحدات المختلفة التي يتعامل معها والتسلسل لها وثيق الصلة بعمله ، كفهمه للأفراد والجماعات والمؤسسة والمنجتم المحلـ اما المبادئ ، فللإشراف مبادئه الخاصة التي يجب على المشرف مراعاتها عند قيامه بعملية الإشراف ، وسهأتى الحديث عنها فيما بعد ، واممـ المهارات ، فهي القدرة على تطبيق هذه المبادئ حسب المواقف الاجتماعية المختلفة .

٢ - الإشراف عملية ، لان الاختصاصي يعمل مع الجماعة ويكتب تقريره الدوري يقدمه للمشرف الذي بدوره يناقشه في المواقف الاجتماعية المختلفة المتعلـ بعمله مع الجماعة ويساعده على التغيير والنمو الفني وأداء وظيفته على أحـ

وجه ممكن ، فهذه عملية لأنها خطوات مرتبطة ببعضها ومتكررة ومتغيرة
لأننا نتعامل مع علاقات وتفاعلات انسانية تؤدي الى نتيجة ، هي النمو
المهني للاخصائي .

يقوم الاشراف على اساس علاقة مهنية تقوم بين شخص تعينه المؤسسة
للاشراف وبين شخص آخر يقوم بعمل مهني فيها كالعامل مع الجماعات ،
أو أي جزء آخر من أجزاء برنامج المؤسسة لكي يتمكن الأخير من النمو
المهني وأداء وظيفته على أحسن وجه ممكن ، وذلك للمساعدة التي يقدمها
المشرف ، أي ان العلاقة الاشرافية هي الوسيلة الايجابية والاساسية التي
عن طريقها تسهل وتتم عملية التعليم ، ويجب على كل من المشرف
والاخصائي استخدام العلاقة الاشرافية بحكمة واتزان أي على اساس مهني،
حي لا يعتمد عليها الاخصائي كل الاعتماد ولايهم في نموه المهني بقدر
كاف ومعقول .

هذا . ويجب على العلاقة الاشرافية ان تقوم على اساس من الثقة
والاحترام والحرية المتبادلة بين المشرف ومن يقوم بالاشراف عليهم .

يتضمن الاشراف مبدأ التعليم الذي يقوم به المشرف ذو المؤهلات
العلمية ، الخبرات المهنية الخاصة التي تؤهله وتمكنه من تدريب ومساعدة
الموظفين المهنيين ، أو طلاب الخدمة الاجتماعية ، أو المتطوعين الذين
تستخدمهم المؤسسة . وبعبارة أخرى نجد ان الاشراف عملية تعليمية ،
وهي لا تعتبر هدفا في حد ذاتها ، لأنها تهدف الى مساعدة الاخصائيين
لاكتساب الكفاية الذاتية والمهارة المهنية التي تمكنهم من تقديم أحسن
الخدمات الى العملاء والمجتمع المحلي . ومن هنا نرى الصلة الوثيقة بين
الجانبين الإداري والتعليمي للاشراف .

للاشراف غرض مزدوج ، هو نمو الاخصائيين ، ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم
على احسن وجه ممكن .

الاشراف أداة فعالة لرفع مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة ، ومما
تقوم به من أعمال .

٧ - الاشراف عملية تعاونية ، يجب ان يتعاون فيها كل من الشـرف والاختصاصي لنضمن لها النجاح ، ولتؤتي ثمارها الموجودة .

٨ - الاشراف جزء هام ومكمل للنظام الإداري في المؤسسة ، فهو أحد مسؤوليات الإدارة بالمؤسسة ، أي ان الإدارة بالمؤسسة مسئولة عن نمو الموظفين وتحقيق أهداف وأغراض المؤسسة وبالتالي فهي مسئولة عن توفير الاشراف المهني الذي يعمل على نموهم ، ورفع مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة وتحقيق أهدافها وأغراضها وتصبح حقيقة واقعة . وهذا ، ولاشك ان للاشراف وظائفه الواضحة التي تتميز بالصبغات الإدارية والتعليمية والريادة الثانية .

هذا ، ولا يخفى علينا أن الحقائق السابقة لا يمكن ان يتشبهها صراحة تعريه واحد ، لان كل تعريف يبرز الحقائق التي يرى صاحب هذا التعريف أهميتها من وجهة نظره ، ولاشك ان أحسن هذه التعاريف هو ما أشتمل صراحة على أكبر عدد من هذه الحقائق .

الإدارة والاشراف

منك ليس بين الإدارة وبين الاشراف لتداخل وظائف كل منهما في الآخر خاصة وأن غرضها الأساسي هو تهيئة أنسب الظروف لمساعدة الأفراد والجماعات وتحقيق أهداف وأغراض المؤسسة ، كما ان بعض الموظفين المهنيين يقومون بالموظفين في آن واحد وبخاصة في المؤسسات الصغيرة ، ولذلك سنحاول هنا بشئ من الإختصار التفريق والتمييز بين وظائف الإدارة ، ووظائف الاشراف وعلاقة كل منهما بالآخر .

الإدارة طريقة يتضمن استخدامها عملية بواسطتها تتحول أغراض وأهداف أي مؤسسة إلى حقيقة واقعة ، ولها وظائف متعددة من بينها اختيار وتعيين الموظفين وتوجيههم والعمل على نموهم في أثناء قيامهم بوظائفهم ، ومن هنا نرى ان الإدارة والاشراف متداخلان ، وان كلا منهما لازم وضروري وتيسر في العملية التربوية وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة ، وبدراسة مسؤوليات الإدارة نجد انها تحتل

١ توفير الاشراف المهني كأحدى الوسائل التي تستخدمها المؤسسة لمساعدة الموظفين
٢ النمو في أثناء قيامهم بمسئولياتهم المهنية في المؤسسة وأداء وظائفهم على أحسن
نه ممكن وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة . هذا ، ونجد ان مجلس ادارة المؤسسة
يبررها المنفذ مسئولان عن المؤسسة كلها كوحدة واحدة واسلوب العمل فيها بطريقة
تقق أهدافها واغراضها في حين ان موظفي الاشراف مسئولون عن وظائف خاصة
تتل هذه الوحدة .

اائف الاشراف

ان الشخص الذى يقوم بوظيفة للاشراف على الاشخاص الآخرين يقسمون
لث وظائف مهمة في أثناء تأديته لعمله ، وهي الوظيفة الادارية ، والوظيفة التعليمية
ريادة الثانية أو غير المباشرة ، وهذه النواحي الثلاث لوظيفة المشرف متداخلة
بعضها ، ولا تظهر منفصلة عن بعضها ، بل تعتمد كل على الأخرى وتساندها ، والمشرف
هو الا شخص واحد يؤدي عملا واحدا متماسكا ذا ثلاثة جوانب قسمت هنا لغير عرض
. راسة فقط ، فهو لا يستطيع ان يقول في أى لحظة من اللحظات انه يقوم بعمل
ارى فقط ، أو انه يقوم بدور المعلم فقط ، أو دور المستشار والريادة الثانية فقط ،
لك لان العمل الواحد قد يتناول وجهين من اوجه الاشراف أو ربما يتناول الوجة
لثلاثة دفعة واحدة .

والعلاقة المتبادلة بين الوظائف الثلاث للاشراف تظهر بوضوح عندما يختبر
شرف الأعمال الادارية التي يقوم بها . فمثلا ، من مسئولية المشرف الادارية كما
نذكر فيما بعد بالتفصيل ، التأكد من انجاز عمل المؤسسة بنجاح وبشكل صحيح
نق وأغراضها العامة . فالمشرف لا يمكنه ان يتخلى عن مسئولية الادارية تجاه
مؤسسة حتى في الحالات التي يكون فيها الاخصائي غير مدرب التدريب الكافى
قيام بعمله ويبدل المشرف معه مجهودا كبيرا لتدريبه وتعليمه ، كما يحدث مع طلاب
معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية الذين يلحقون بالمؤسسات للتدريب العملى ،
يقوم المشرف بها بالاشراف عليهم وتدريبهم وتعليمهم .

وعلى كل ، سنحاول فيما يلى ان نذكر بشئ من التفصيل الوظائف الثلاث
اشراف مبتدئين بالوظيفة الادارية .

الوظيفة الادارية

سبق ان ذكرنا للاشراف ثلاثة أوجه متداخلة ومتماكة مع بعضها ولكننا سنذكر فيما يلي وظيفة المشرف ومسؤولياته التي تصطبغ بالصبغة الادارية في مؤسسة خدمة الجماعة .

(أ) الموظفون الدائمون

١ - اختيار الموظفين . ومؤلا . يقسمون قسمين :

تختلف المؤسسات في طريقة اختيار الموظفين الدائمون ، ففي المؤسسات الحكومية يقع عبء اختيار وتعيين الموظفين على ادارات مستخدمى الوزارات أو الهيئات التابعة لها هذه المؤسسات ، اما فى المؤسسات الاهلية ، فنجد ان مجلس الادارة هو الهيئة العليا المسؤولة عن تعيين الموظفين جميعهم ، ولكننا نجد فى بعض المؤسسات ان مجلس الادارة يتنازل عن سلطته هذه الى لجنة الموظفين المعينة من قبل مجلس الادارة والتي يكون المدير المنفذ أحد اعضائها لتكون مسؤولة عن اختيار مسؤولا الموظفين ، فهي تبحث مؤلات طالبي كل وظيفة على اساس حاجات الوظائف المطلوبة ومواصفاتها وترفع قراراتها الى مجلس ادارة المؤسسة عن طريق المدير المنفذ ليصدق على اجراءات الاختيار والتعيين ويتخذ قراره النهائي فى الموضوع . وفى بعض المؤسسات الاخرى نجد ان مجلس الادارة يتنازل عن سلطته فى اختيار وتعيين الموظفين الى المدير المنفذ مباشرة ، اى ان مسؤولية اختيارهم وتعيينهم تقع على عاتق المدير المنفذ للمؤسسة الذى يقوم برفع الامر عند الانتهاء منه الى مجلس الادارة للتصديق النهائي عليه ، ومن النادر جدا ان نجد المشرفين فى ادارات أو اقسام بعض المؤسسات مسؤولين عن اختيار الموظفين الدائمون لكل الوقت لان هذا غير مستساغ اداريا ، خاصة ان لمثل هؤلاء الموظفين التزامات ادارية كالمرتبات والعلاقات والمكافآت والاجازات وغير ذلك وإدارة المؤسسة هى المسؤولة عن هذه الالتزامات ولكنهم قد يختارون ويوصون على تعيين الموظفين لبعض الوقت .

ومن النقط الاساسية اللازمة لعملية الاشراف هى أن يكون لكل وظيفة مواصفاتها الخاصة التي يحتاج اليها المشرف فى اثناء قيامه بعملية الاشراف ، والتعبير ان تتضمن الآتى :

- ١ - اسم الوظيفة أو عنوان الوظيفة
- ٢ - أغراضها .
- ٣ - مسؤولياتها .
- ٤ - علاقة الشخص الذى يقوم بالوظيفة بالموظفين الآخرين .
- ٥ - الادارة أو القسم أو الرئيس المباشر الذى سيتبعه الموظف .

(ب) المتطوعون

ان الموقف بالنسبة للمتطوعين يختلف تمام الاختلاف عن الموظفين الدائمين . فالتطوعون عادة يقومون بالعمل المباشر مع الجماعات ، وان المسئولية الادارية لاختيارهم وتعيينهم تقع مباشرة على عاتق المشرف المسئول عن العمل ففى لادارات أو الاقسام التى تحت اشرافه ، خاصة وان المؤسسة غير مرتبطة بالتزامات دارية كثيرة نحوهم .

١ - تعريف الموظفين بالمؤسسة

يشمل هذا تعريف الموظفين الدائمين والمتطوعين الجدد بالمؤسسة عسسن طبيعة العمل فيها ، وكذلك الاعمال والمسئوليات التى سيتطوعون بها ، ولأشك ان هذه هى النقطة التى تبدأ منها عملية الاشراف .

ويتضمن ذلك تعريفهم بمباني المؤسسة والموارد والمعدات الموجودة بها ، وتدريبهم الى بقية الموظفين المهنيين والفنيين والكتابيين والعمال وتوضيح علاقاتهم بهم ، كما يتضمن تعريفهم بالاعمال الروتينية اليومية فى المؤسسة ، كالتوقيع فى كشوف الحضور والانصراف ، واستخدام المسرة ، وكتابة الاستثمارات المختلفة ، والنظم المالية والادارية ، واستخدام الملاعب وغرف النشاط والادوات والمعدات وعلاقة المؤسسة بالمؤسسات والجماعات الموجودة فى المجتمع المحلى ، وغير ذلك من البيانات والعلومات المهمة والضرورية لضمان حسن سير العمل ونجاحه .

٢ - توضيح وشرح سياسة المؤسسة

لأشك ان توضيح وشرح سياسة المؤسسة نحو الموضوعات المختلفة التسمى

تتعلق بحسن سير العمل فى المؤسسة هم وشروط العمل من يعمل فيها ، وذلك ليست روح الثقة والطمأنينة بينهم يصبحوا قادرين على أداء وظائفهم . ومن المهم هنسبنا ان يقوم المشرف بشرح العلاقة بين سياسة المؤسسة وبين برامجها وموظفيها والأغراض التى قامت عليها وان من الممكن تعديلها أو تعديل بعض نواحيها ، وأن لهم الحق كموظفين فى الاسام فى ذلك ، ويشجعهم ذلك على الادلاء بأرائهم ووجهات نظرهم بصراحة فى النواحي المختلفة لسياسة المؤسسة فى اجتماعات الموظفين أو فـسـيـ الاجتماعات الاشرافية .

٤ - شرح الالتزامات الادارية التى يتطلبها العمل

على المشرف ان يشرح ويفهم الالتزامات الادارية التى يتطلبها العمل فـسـي المؤسسة لكل موظف يشرف عليه ، وتختلف هذه الالتزامات الادارية من مؤسسة لإخرى ولكنها تنحصر جميعا فى التسجيل وكتابة التقارير والاستمارات والمطبوعات المختلفة كاستمارة الحضور والغياب والميزانية والمصروفات وتقارير الحوادث والاصابات وغير ذلك من الاعمال التى تضمن حسن سير العمل فى المؤسسة والتى غالبا مايمنص عليها فـسـي لائحته الداخلية .

٥ - شرح وتوضيح علاقة البرامج المختلفة المؤسسة

يقوم المشرف بتوضيح تفاصيل برامج المؤسسة وعلاقة كل جزء منها بالآخر ، كعلاقة برامج الاسر أو الجماعات بالبرامج الجماعية للمؤسسة كلها ، ومدى علاقـة واستفادة الجماعات المختلفة أو الاسر بجماعات الهويات الخاصة وأخصائيتها ، وكذلك بالبرامج والخدمات الصحية بالمؤسسة .

٦ - الحاق الاخصائى بالعمل الذى يناسبه

ان من بين مسؤوليات المشرف الادارية هى الحاق الاخصائى بالعمل الذى يناسبه بعد اختياره وتعيينه ، وعلى هذا يجب على المشرف ان يفكر على اساس فردى ، أى على اساس مؤملات ومهارات وخبرات وقدرات كل فرد على حدة ومراعاة نقاط القوة والضعف فى كل نوع الخبرات والمهارات التى يرغب المشرف

ان يزود بها الاخصائي وذلك قبل تحديد العمل الذى يناسبه والحاقد به لينمو بسهولة ويقوم بمسؤولياته المهنية على احسن وجه ممكن ، فمثلا قد يعين الاخصائى فى وظيفة اخصائى جماعة ، لكن على الشرف ان يختار له العمل الذى يناسبه ، كأن يلحقه بالعمل مع جماعات الفتيان ، أو جماعات الشباب أو السنين ، أو غير ذلك ، والمهم هو ان يلحق الشرف بالأخصائى بالعمل الذى يناسبه .

٧ - مساعدة الموظفين على تنظيم وتنسيق عملهم

يقوم الشرف بمساعدة الموظفين سواء اكانوا دائمين أم متطوعين على تنظيم وتنسيق اعمالهم لضمان حسن سيرهما والاقتصاد فى الزمن والمجهود اللازمين لادائها ، والاستفادة من الزمن والمجهود المتوفرين للقيام بأعمال اخرى لصالح المؤسسة واعضاءها ، وعلى الشرف ان يساعد على ادراك قيمة مايقومون به من عمل فسمى تنفيذ البرامج العامة للمؤسسة وتحقيق أهدافها وأغراضها ، ولأشك ان ذلك هو أحد العوامل التى تحفزهم على العمل والاجتهاد لتحسينه واتقان .

الوظيفة التعليمية

ان الوظيفة أو الدور الذى يقوم به الشرف فى المؤسسة يشمل الجانب التعليمى ويساعده على القيام بذلك تدريبيه وخبراته الهابقة فى محيط العمل بمؤسسات المختلفة للخدمة الاجتماعية . فالشرف عادة يلم ويساعد الموظفين الدائمين أو المتطوعين أو طلاب معاهد الخدمة الاجتماعية اللذين هم عادة دونه خبرة وتدريباً ليتم سمرهم مهنياً ، ويؤدى الموظفين وقائهم على أحسن وجه ممكن ، ويعملوا على تحسين البرامج وتحقيق أهداف وأغراض المؤسسة ، اما طلاب معاهد الخدمة الاجتماعية فيمكنهم تولي مثل هذه الوظائف المهنية فى المستقبل ، علاوة على تحسين مستوى الخدمات التى يقومون بها فى أثناء فترة التدريب .

ويمكن تقسيم الدور الذى يقوم به الشرف من الناحية التعليمية الى قسمين متداخلين يتعلق أولهما بالمؤسسة عامة والعوامل الاجتماعية المختلفة التى تؤثر فيها ، ويتعلق القسم الثانى بالعمل مباشرة مع الجماعات والقرى والعوامل التى تؤثر ويمكن قسم دور الشرف التعليمى الذى يتعلق بالمؤسسة عامة فيما يأتى

- ١ - تاريخ المؤسسة وأغراضها ووظيفتها وتنظيمها الإنشائي .
- ٢ - الفلسفة التي تقوم عليها الإدارة ونظمها في المؤسسة .
- ٣ - التطبيق العملي للنواحي الإدارية فيما يتعلق بوضع الخطط ، والموظفين والميزان وصيانة الأدوات والمعدات ، واللجان وأعمالها ، والندوات وقيادة المناقشات والعلاقات مع المجتمع المحلي وغير ذلك .
- ٤ - العوامل الاجتماعية المختلفة للمجتمع الذي تعمل فيه المؤسسة وتأثير فيها .

اما فيما يتعلق بالعمل مباشرة مع الجماعات فيجب على المشرف أن يكسب ملماً وفاعلاً لعمليات خدمة الجماعة ، وكذلك المهارات التي تستخدم بالمؤسسة لتساعده القائمين بالعمل مع الجماعات ، حتى يستطيع ان يساعد الموظفين الدائمين أو المتطوعين أو طلاب الخدمة الاجتماعية على أداء وظائفهم ، ويعمل على تحقيق أهداف المؤسسة ولا يخفى علينا ان نعرف ان مجرد معرفة المشرف للمعلومات التي تتعلق بالعمل مع الجماعات لا تكفي لان يكون مشرفاً ناجحاً ، ولكن المهم هو ان يكون معلماً جيئ قادراً على توصيل ما لديه من المعلومات الى من يشرف عليهم .

وعلى من يشرف على اخصائيين ذوي تدريب ومهارات خاصة تختلف عن تدريبه ومهاراته الأصلية الى تخصص فيها ، ان يشجعهم كي يستخدموا معلوماتهم ومهاراتهم لتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة ، ويساعدهم على ادراك وفهم العلاقة بين مايقومون به من أعمال وتلك الأغراض والأهداف ، كما عليه ان يشجع الموظفين غير المؤهلين مهنيًا ويقومون بأحدى عمليات الخدمة الاجتماعية في المؤسسة على الالتحاق بمعاهد الخدمة الاجتماعية اذا كان ذلك في مقدورهم للحصول على التدريب المناسب اللازم الذي يمكنهم من رفع مستوى الخدمات والأعمال التي يقومون بها .

ويجب على المشرف الذي يشرف على الموظفين الذين يدخلون في حدود تدريبه وتخصصه ان يقوم بتعليمهم وتدريبهم حسب حاجاتهم وقدراتهم واستعداداتهم التي تختلف من شخص لآخر ، ويجب ان نعرف بهذه المناسبة ان هناك فرقاً جوهرياً بين التعلم والتعلم ، فالتعليم ، مجهود فرد لحمل آخر على تعلم شئ ما ، اما التعلم فعلمية لا يستط ان يقوم بها الا المتعلم نفسه وبعبارة أخرى فالتعليم هو مساعدة المتعلمين وإرشادهم حتى يتقنوا بما يربى لهم من مهارات عقلية واجتماعية وخلقية وجسدية .

ويمكن حصر دور الشرف مع من يقوم بتعليمهم من الاخصائيين الذين يعملون
ع الجماعات فى الآتى :

- يساعد الشرف الاخصائيين على تقبل الافراد بغض النظر عن الفروق الفردية
بينهم وبذل الجهود المستمرة لفهمهم كأساس للعمل معهم .
 - يساعد الشرف الاخصائيين على دواة وفهم الجماعات وديناميكيتها وتفاعيل
الأفراد فيها ، والإغراض التى يريد الأفراد ان يحققوها نتيجة لانضمامهم لها ،
والدور الذى يقومون به كأخصائيين لمساعدة الجماعة كوحدة واحدة للوصول
الى أهدافها .
 - يساعد الشرف الاخصائيين على استخدام البرامج لمساعدة الافراد على النمو
والتقدم ، وكيف يشترك الاعضاء لوضع برامج تحقق حاجاتهم ورغباتهم وتتمشى
مع قدراتهم ويقومون على تنفيذها بمساعدتهم لهم .
 - يساعد الشرف الاخصائيين على قبول وفهم المؤسسة التى تجتمع فيها الجماعات
ويقومون هم بمساعدتها على النمو والتقدم ، ويشمل ذلك فلسفتها وأغراضها
وسياستها وتأثير ذلك على العمل مع الجماعات وكذلك الموظفين .
 - يساعد الشرف الاخصائيين على فهم المجتمع المحلى وتأثيره على حياة من
تقوم المؤسسة بخدمتهم ومعرفة حاجاتهم ورغباتهم .
- وهناك نقطة مهمة تتعلق بدور الشرف كعلم ، هى انه يتعلم أيضا فى أثناء
أدبته لوظيفته ، فبالرغم من كثرة عمله لابد ان يجد الوقت اللازم ليقرا ويفكر ويدرس
يناقش بعض المشاكل المهنية مع المشرفين الآخرين ، ويقوم بالدراسات والبحوث
انه كمشرف يجب ان ينمو حيث انه مسئول عن النواحي التعليمية التى تتعلق بالبرامج
ألمها مساعدة الاخصائيين على النمو واداء وظائفهم على أحسن وجه ممكن .
- فالمشرف مثلا يتعلم أحيانا حينما يناقش الاخصائى فى الاجتماعات الاشرايفية
بعض المشاكل المعقدة ، فهو يفكر ويحلل وربما يرجع الى بعض المراجع أو
يستعين ببعض المشرفين الآخرين حتى يستطيع ان يقدم أحسن مساعدة ممكنة للاخصائى
الذى يقوم بدوره بمساعدة الافراد والجماعات التى يقوم بالعمل معها مباشرة .

ولكل مؤسسة سياستها الخاصة بنمو المشرفين ، والمدير المنفذ هو المسؤول عن تنفيذ هذه السياسة التي تتضمن جانبين . أولهما الجانب الفردي ، أى ان المشرف ينمو نتيجة لقراءة المطبوعات الحديثة سواء اكانت كتباً أو دوريات ، عيسى ان يخص لذلك جزءاً من وقت العمل وذلك ليكون المشرف على علم بالتطوير المهني والافكار الحديثة التي يجب ان يوصلها بالتالى الى من يشرف عليهم ، كما ان كتابة التقارير الاشرافية وعمل البحوث والقاء المحاضرات وكتابة المقسالات وتأليف الكتب له أثره على نمو المشرفين ، اما الجانب الثانى فهو الجانب الجماعى الذى يتعلق بمنح المشرفين الاجازات الدراسية ومساعدتهم على الاشتراك فى الدراسات التدريبية وحضور الندوات والمحاضرات والمؤتمرات .

مراحل النمو المهني للاخصائى

وما هو جدير بالذكر فى هذه المناسبة أن الشخص المتعلم زهو الاخصائى فى هذه الحال يمر بخمس مراحل متباعدة فى أثناء تدريبه واكتساب الخبرات اللازمة لتكوين الشخصية المهنية المتكاملة ، علما بأنه لاتوجد فواصل محددة بين كل مرحلة والتي تليها وذلك كمرحلة النمو التى يمر بها الانسان حيث لاتوجد فواصل محددة بين الطفولة والمراهقة والشباب وهكذا ، الا ان الانتقال من مرحلة لآخرى يكون واضحاً وظاهراً .

ولاشك ان معرفة هذه المراحل ضرورية جدا للشخص الذى يقوم بتوجيه عملية التعليم كى يكون قادراً على فهم من يشرف عليهم فى المواقف المختلفة التمسسى يتعرضون لها فى أثناء عملية الاشراف ، ويكون قديراً على توجيههم ومساعدتهم على الانتقال من مرحلة الى المرحلة التى تليها . هذه المراحل يمكن حصرها فى الآتى :

(أ) مرحلة التخوف أو الحساسية البالغة

وهي المرحلة التى يشعر بها الاخصائى عند بدء عملية الاشراف ، وهي ظاهرة طبيعية عند مواجهة المواقف الجديدة . فالأخصائى خائف من الجهول ، فهو لايعرف المشرف ، ولايعرف عما اذا كان سيعامله معاملة حسنة ، وهل سيقدم منه ... الخ ولايمكن للشخص أن يتعلم وهو خائف وغير مطمئن ، أو لديه مشاعر سلبية سواء

كانت نحو المؤسسة أو الجامعة أو المشرف نفسه ، ولا شك ان للمشاعر دخلا كبيرا
فى عملية التعليم حيث يقول بعض الكتاب ان الناس تتعلم بمشاعرها كما تتعلم
بعقولها ، وذلك لابرار أهمية المشاعر فى عمليتي التعليم ، ولا شك ان المشاعر
السلبية تقف حجر عثرة امام الشخص الذى يتعلم حتى ولو كانت قدراته العقلية
ذات مستوى عال .

وتبدو أعراض هذه المرحلة فى السكوت الزائد من جانب الاخصائى ، أو
كثرة كلامه بدرجة ملحوظة ، أو الاجابات النظرية التى ان دلت على شئ تدل على
قسط وافر من الذكاء والتحصيل ، أو أى اسلوب آخر من الاساليب التى يستخدمها
الذين يرغبون فى اخفاء مخاوفهم للناس .

وهنا يجب على المشرف ان يهدئ من روع الاخصائى ويطمئنه ويوفر له الأمن
ويقوم بتبصيره بمعنى الاشراف وأهدافه ويساعده على اكتساب الخبرات والمهارات
التي تساعد على القيام بمسؤولياته المهنية .

(ب) مرحلة الاسترخاء

وهنا يبدو الاخصائى وكأنه قد تعلم شيئا بالرغم من أنه لا يزال يشعر بالخوف
وان استجاباته للمواقف المختلفة التى يتعرض لها فى أثناء قيامه بعمله لازالت
تدل على حساسيته البالغة ، وهو رغم تخوفه يحاول ان يقوم بكل مايرضى المشرف ،
ويتقبله ، وذلك باستخدام اللغة والمصطلحات العلمية التى يستخدمها المشرف ،
وبتنفيذ ما يطلبه منه ليشعر المشرف بتقديمه ونموه مهنيا ، وهو فى الحقيقة لا يزال فى
حاجة الى قسط أكبر من المعرفة والمهارات التى يتطلبها التدريب المهنى .

وهنا يجب على المشرف ان يستمر فى توفير الأمن للاخصائى ، ويبدأ حينئذ
مر ، مهما كان مستواه المهنى ، ويقوم المشرف بتشجيعه ومساعدته على ممارسة كل ما
يريد ان يحلله اباه ، ويقترح عليه ان يستخدم أوجه النشاط التى يعرفها ويتقنها ،
ويعلمه ما لا يعرفه ، ويتأكد انه تعلمها وان فى استطاعته ان يستخدمها عند عمله مع
الجماعات المختلفة وأعضائها .

ولا يخلو على المشرف ان هذه المرحلة قد تطول ، كما انه قد يبدو اعتماده
الاخصائى على المشرف فى تصرفاته فى المواقف التى يجابهها عند قيامه بمسئوليته
المهنية، كما ان تصرفات الاخصائى فى هذه المرحلة تعتمد الى حد كبير على رضا
من يحيطون به من اشخاص والذى من بينهم المشرف .

ويخشى فى هذه المرحلة ان يؤدى اعتماد الاخصائى على المشرف الى نوع من
التواكل وعدم القدرة على الاعتماد على النفس والاعتماد على الغير بصفة عامة . ومهمة
المشرف هنا هو الاستمرار فى توفير شعور الاخصائى بالامن والطمانينة أولا ، ثم
يساعده على الاعتماد على نفسه فى المواقف المختلفة ، وتزويده بالوراء العرفىة
والمهارات والخبرات التى تساعد على نموه المهني وتأدية عمله على أحسن وجه ممكن،
كما يشجعه كلما تطلب الأمر ذلك .

(ج) مرحلة الفهم مع صعوبة التطبيق

وهو مرحلة يعمل فيها الاخصائى بعد تخلصه من مخاوفه واسترضاء المشيرف
فهو يشعر بالامن والطمانينة ، ولذلك يكون قادرا على دراسة المواقف التى يتعرض
لها فى أثناء قيامه بعمله ويعرف ما تحتاجه هذه المواقف من حلول وتصرفات، ويدرك
ما يجب ان يكون ، ولكنه يجد صعوبة فى ان يقوم به كما يجب ، ويكون غير قادر
فى معظم الأحيان على التصرف السليم كما يعرفه ، وهنا يحتاج الاخصائى الى ان
يتعلم الكثير من المشرف الذى يجب ان يساعده على تطبيق ما يعرفه ويفهمه فى أثناء
مارسته العمل مع الجماعات ، كما يساعده على ان ينقد نفسه ويقومها وذلك كى
يساعده على النمو المهني ، وتأدية عمله على أحسن وجه ممكن ، كما يشجعه على ان
يفكر كثيرا فى تحسين مايقوم به من أعمال ومسئوليات ويحلل المواقف التى يمر بها
فى أثناء عمله ويرقى من اساليبه المهنية ، والاخصائى فى هذه المرحلة عادة ما يكون
كثير التحدث عما يقوم به من أعمال ، وكيف يؤديها بنجاح ، وعلى المشرف فى هذه
الحال ان يتأكد من ان الاخصائى قادر على تطبيق مايتحدث عنه ، وأنه بدأ فى
اكتساب المهارات الحقيقية فى العمل مع الجماعات .

وفي هذه المرحلة يتقبل الاخصائى النقد الذى لم يكن فى استطاعته ان يتقبله فى المرحلتين السابقتين ، كما يتقبل التوجيه والاستفادة من الاشراف ويعتسرف بأخطائه وتظهر رغبته فى دراسة اسبابها وكيف يعالجها ويتجنبها ويحاول ان يرقى اساليبه فى العمل ويطلب مساعدة المشرف كلما شعر بحاجته لها ، وذلك للنمو المستمر للعلاقة الاشرافية .

ويجب على المشرف ان يقوم بتشجيع الاخصائى ومساعدته كي يضطرد تقدمه ونجاحه فيما يقوم به من أعمال . هذا ، ويجب على المشرف ان يدرك ان الاخصائى قد يأخذ مدة طويلة حتى يتخطى هذه المرحلة من النمو .

(د) مرحلة التفوق النسبى فى الفهم والتطبيق

وهنا يبدأ الاخصائى فى ضم ماتعلمه واكتسبه من خبرة ومهارة ، واصبح ذلك جزءا من كيانه الشخصى ، وبعبارة أخرى اصبح جزءا من شخصيته المهنية ، فهنا يزول خوفه ، وتزداد ثقته بنفسه فى التصرف فى المواقف التى يتعرض لها فى أثناء قيامه بمسئوليّاته المهنية ، وتزداد قدرته على النقد والتحليل واصلاح الاخطاء التى يتعرض لها ، ويصبح قادرا على ان يغير ويعدل من اساليبه فى العمل حسب ماتطلبه المواقف المختلفة .

وقد ينداب الاخصائى الغرور فى بعض الاحيان ، ويعتقد أنه قد وصل الى قمة النمو المهني خاصة اذا ما اقترن عمله بالنجاح والتقدير ، ولذلك يجب على المشرف فى هذه الحالة مساعدته على توسيع افاقه واكتساب خبرات ومهارات جديدة حتى يشعر الاخصائى ان امامه الكثير من فرص التعليم التى لاتنتهى .

ويجب على المشرف فى هذه المرحلة ان يشجع الاخصائى ويبث فيه الثقة ويعطيه الفرص كي يعتمد على نفسه فى التصرف فى الكثير من المواقف والأعمال .

(هـ) مرحلة القدرة على توجيه الغير

وهنا يكون الاخصائى قد اكتسب قدرا كثيرا من المعلومات والخبرات والمهارات التى تساعد وتؤمله على مساعدة الآخرين ، أى انه أصبح قادرا على الاشراف على الغير وتوجيههم .

الريادة الثانية

يقوم المشرف بعمله في مؤسسات خدمة الجماعة على أساس الريادة الثانية أى انه يعمل بطرقه المختلفة على مساعدة من يقوم بالريادة المباشرة مع الجماعات أى الاخصائى الذى يعمل مباشرة مع الجماعات أو أى ناحية أخرى من برامج المؤسسة . وعلى ذلك فأخصائى الجماعة لايعمل وحيدا ، فهو والمشرف يجتمعان سويا ليضطلعوا بمسئوليات الريادة لمساعدة الجماعة ، ويحللا ويقوما ما يحدث فيها . ويمكن تلخيص الدور الذى يقوم به كل من الاخصائى والمشرف بالنسبة الى الريادة الأولى والثانية وعلاقة كل منهما بالآخر فيما يلى :

- ١ - يضطلع الاخصائى بمسئولية العمل مباشرة مع الجماعة أو أى عمل آخر لمسئوليات وظيفته ، فى حين ان علاقة المشرف بالجماعة أو العمل الآخر علاقة ثانوية بالنسبة للاخصائى ولايضطلع بمسئوليات اخصائى الجماعة .
- ٢ - يعمل الاخصائى كممثل للمؤسسة فى علاقته مع الجماعة والتي تكون وجهها لوجه كما انه يقوم بدور الشخص الذى يساعد الجماعة على تحقيق أغراضها فى حين ان المشرف يعمل كشخص يساعد الاخصائى على تأدية وظيفته وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة .
- ٣ - يتصل الاخصائى بالمشرف عن طريق الشافهه أو التقارير . فى حين ان المشرف يقوم بدراستها واتخاذها كأساس لمساعدته عندما يقوم سويا بتحليل وتقوم العمل مع الجماعة .

مبادئ الاشراف

المبادئ هى الاحكام او التعميمات التى تستعمل كمرشد للعمل وتعتمد على ملا مباشرة أو غير مباشرة للمواقف الاجتماعية المختلفة فى أثناء ممارسة المهنة ، ان المبدأ هو حقيقة اساسية لها صفة العمومية يصل اليها الانسان عن طريق الخبرة أو البحث العلمى .

ولاشك ان المبادئ هي معالم الطريق للمشرف ، وتكون الاطار العام الذى يستخدمه ليحقق أغراض التدريب^(١) بالمؤسسة . ولاشك ان برامج الاشراف ونمو الموظفين أو الاخصائيين بصفة عامة تتضمن تطبيق واستخدام كل من مبادئ الخدمة الاجتماعية ، والتربية ، كما انها تستلزم معرفة المشرف لكل من نظريات الخدمة الاجتماعية والتربية التى لانتعارض مع بعضها بل يكمل كل منهما الآخر^(٢) .

ومن الحقائق الواضحة ان استخدام المبادئ استخداما صحيحا من شأنه ان يزيل العقبات التى تعترض الاخصائيين من موظفين وطلاب ومتطوعين على النمو وأداء مسؤولياتهم المهنية على أحسن وجه ممكن .

ويجب على المشرف الا يقتصر فى عمله على مجرد التزام مبادئ معينة ، وانما عليه ان يكون على بينة بالآراء والافتراضات والفلسفة التى قامت عليها هذه المبادئ وماتعنيه بالنسبة لسلوكه كمشرف ، ويعبارة اخرى ان معرفته لهذه المبادئ وتقبله لها لايفى ، بل يجب عليه ان يفهم ويؤمن بالفلسفة التى تقوم عليها هذه المبادئ حتى يستطيع ان يؤدي وظيفته على احسن وجه ممكن ، ويعمل على تحقيق الاهداف التى من اجلها يمارس الاشراف . وفيما يلى بيان بأهم المبادئ الرئيسية فى اثناء ممارسة العمليات الاشرافية للاسترشاد بها .

(١) لهذا المصطلح معنيان : أولهما وهو معناه الضيق ، ويقصد به ماتقوم به مؤسسة ما من تدريب الموظفين الجدد بها على تطبيق طرق واساليب فنية معينة . وثانيهما وهو معناه الاوسع وهو يشمل كل طريقة تستعملها مؤسسة ما لتحسين نوع الخدمة التى يقوم بها موظفوها (تقرير ادارة الشؤون الاجتماعية بالأمم المتحدة عن التدريب على الرعاية الاجتماعية أثناء الخدمة - من مطبوعات الامانة العامة لجامعة الدول العربية - صفحتى ٦ ، ٧ .

١ - مبدأ الأهداف المعنية

ان مساعدة المشرفين لمن يشرفون عليهم في المؤسسة يجب الا تترك للصدفة والارتجال بل يجب ان تكون لها أهداف واضحة موضوعة .

ولاشك ان المشرف الذي يستطيع ان يعرف هذه الاهداف ويفهمها يستطيع بسهولة الاسهام بنجاح في تصميم وتنظيم محتويات البرامج التي تعمل على نمسبر الاخصائيين ومساعدتهم على تأدية مسؤولياتهم المهنية على أحسن وجه ممكن . ولا يخفى ان الاهداف التي يجب على المشرف ان يعرفها ويضعها امامه فيعمل على تحقيقها في أثناء قيامه بعملية الاشراف متعددة ويمكن حصر أهمها في الآتي :

(أ) مساعدة الاخصائي على التطبيق المباشر لطريقة العمل مع الجماعات التي

يكلف بالعمل معها ومساعدتها ، وذلك في حدود وظيفة المؤسسة .

(ب) تعريف الاخصائي بمشاعره الايجابية والسلبية ، وضبط هذه المشاعر

وادارك أهميتها بالنسبة الى :

- العلاقة بين العميل (فرد أو جماعة) والخصائي .

- العلاقة بين الاخصائي والمشرف

- العلاقة بين الاخصائي وموظفي المؤسسة .

(ج) مساعدة الاخصائي على ربط البرامج العامة للرعاية الاجتماعية مسرور

اكانت حكومية أم أهلية ، ومعرفة تأثيرها على الجماعات التي يقوم

بمساعدتها .

(د) مساعدة الاخصائي على ربط ألوان المعرفة التي تتعلق بالسلوك الانساني

مع بعضها واستخدام ذلك لفهم دوافع السلوك ، ومساعدة الجماعات التي

يعمل معها هي وأعضائها وفقا لما تقتضيه كل حالة .

(و) مساعدة الاخصائي على معرفة خدمات المؤسسة وربطها بالخدمة المتاحة

في المجتمع المحلي .

(ز) مساعدة الاخصائي على معرفة الآراء الاجتماعية والنفسية والتي تقوم عليها

المشكلات التي تظهر في أثناء العمل مع الجماعات .

والخلاصة ان معرفة المشرفين بالمؤسسات للأغراض والأهداف السابقة تساعدهم
كما تساعد موجهي التدريب بمعاهد الخدمة الاجتماعية على تحقيقها ، ومساعدة مسن
يشرفون عليهم بالعمل على تحقيقها من جانبهم أيضا .

ويتضمن هذا المبدأ أن على المشرف ان يقوم بدراسة من يشرف عليه ومعرفة
نقط قوته وضعفه ، كما يقوم بدراسة الجماعات التي يعمل معها ومعرفة نقط قوتها
وضعفها أيضا ، ثم يخطط لمساعدة كل من الاخصائي وجماعته على ضوء هذه الدراسة
وفي حدود الاطار العام للأهداف السابق الاشارة اليها . وفي الغالب لا يستطيع
المشرف تحقيق أهداف مرة واحدة وهنا يجب عليه ان يقسم أهدافه الرئيسية السلى
أهداف جزئية ، ثم يقوم بتحقيق أهدافه الرئيسية على مراحل ، وليس في مسدا
تعارض . مع مفاهيم الخدمة الاجتماعية ، بل يتمشى مع أحد مفاهيمها الرئيسية
وهو التقسيم أو التجزئى . Partialization أى تقسيم المشكلة الى أجزاء .
ليسهل مساعدة العميل على حلها .

كما يتضمن المبدأ أيضا ان معرفة الشخص الذى يتعلم للأغراض والأهداف التى
تتعلق بدراسة تقرير ، أو فيلم سينمائى ، أو أى شئ آخر ، يساعده على تعلمه
بسهولة ويسر ، كما ان هذه المعرفة تساعد المشرف أيضا على التركيز على مسده
الأغراض والأهداف والعمل على تحقيقها من جانبه .

هذا ، ونجد ان بعض المشرفين يرتاحون لعرض هذه الأغراض والأهداف
ونوصيها الى من يشرفون عليهم عند البدء فى دراسة مايراد دراسته ، كما ان هناك
بعض آخر منهم يرتاح لعرضها عند الانتهاء من المناقشة والدراسة ، وعلى كسبل ،
فهذا متروك للمشرف حسب الظروف التى يراها ويرتاح لها ، ولـسـو ان
الاسلوب الاول هو الأفضل . وفى النهاية يجب ان نعرف ان تحديد الأغراض
والاهداف ماهو الا مرشد للمشرف ومن يشرف عليه نحو نهاية هادفة واضحة ، لانها
توضح للعاملين فى محيطها نقط الاهتمام ووضع الجدول الزمنى الذى يساعد على تحقيق
هذه الأغراض ، والانتقال من نقطة لآخرى وهدف لآخر ، أى ان عملية الاشراف
ليست بعملية مرتجلة ، بل هى عملية موضوعة يمهدها المشرف ويشترك فيها مسن
يشرف عليه .

ولاشك ان المشرفين في مجال العمل مع الجماعات يدركون ويكوتون أهدافهم على الاسس والمبادئ التربوية الآتية : (١)

(أ) التعلم في أثناء قيام الشخص الذي يتعلم بالعمل عملية مستمرة وتقديمية .
(ب) يجب ان ترتبط وتنمى أغراض وأهداف التعليم مع أغراض وأهداف المؤسسة .

(ج) تعليم الافراد كأفراد وكمجموعات يحتاج الى مهارة لنقل المعلومات والخبرات من طرف الى آخر .

(د) ان النشاط التعليمي لا يمكن ان يتم الا اذا أدرك القاشمون بالتعليم ديناميكية سلوك الفرد والجماعة في المواقف التعليمية .

٢ - مبدأ التوقيت

يتوقف تحقيق الاهداف الى حد كبير على ادراك المشرفين ومن يشرف عليه لعامل الزمن وأهميته ، والقدرة على اختيار الوقت المناسب والتوقيت السليم ، ذو الأثر الكبير على نجاح أو فشل أى برنامج والطريقة التي ينفذ بها .

وأن مبدأ التوقيت يذكرنا بمعنى عملية المساعدة ، كيف أن لكل عملية بداية ووسطا ونهاية ، أى ان لعملية المساعدة بناءها الزمنى الذى يختلف من عملية لآخرى لاختلاف الافراد والجماعات ، وسواء تمت عملية المساعدة عن طريق خدمة الفرد أو خدمة الجماعة أو الاشراف أو غير ذلك .

وسيطرة المشرف على عامل الزمن والتوقيت تتوقف الى حد كبير على معرفته ومهارته فى المجالات الثلاثة الآتية :

(أ) التشخيص التربوى ، أى معرفة المشرف للمستوى التعليمى لمن يشرف عليهم سواء أكانوا افرادا ام جماعة ، وحاجتهم فى هذا المجال .

(ب) سلوك الافراد أو الجماعة وديناميكية التفاعلات التى تحدث بينهم .

(ج) تكوين العشيرات واستخدامها ايجابيا فى مجالى الاشراف والتدريب ولا يحدث ذلك عادة الا اذا كان عدد الاخصائيين كبيرا ويستخد

المشرف الاجتماعات الاشرافية كوسيلة للاشراف .

ويتضمن مبدأ التوقيت ثلاث نقاط مهمة :

(أ) البدء مع الاخصائي حيث هو :

لكي ينجح المشرف في مساعدة من يشرف عليه ، لابد ان يحدد المشرف عند بداية عملية الاشراف المستوى المهني لمن يشرف عليه ، ولايتأتى له ذلك الا بدراسة من يشرف عليه وجميع مايمكن الحصول عليه من المعلومات التي تتعلق به . ولاشك ان استمارات التوظيف بالنسبة الى الموظفين ، واستمارات التطوع بالنسبة الى المتطوعين ، والاستمارات التي ترسلها معاهد الخدمة الاجتماعية للمؤسسات قبل بدء فترة التدريب بالنسبة لطلاب الخدمة الاجتماعية وملاحظة المشرف لم يشرف عليهم في الفترة التوجيهية بالمؤسسة والمقابلات التمهيدية، كلها مصادر خصبة لهذه المعلومات التي تساعد المشرف على معرفة الكثير عن مستواهم وتحديد حاجاتهم . وهنا يجب عليه ان يبدأ معهم حيث هم ، ويتسدرج معهم في مساعدتهم على النمو واداء أعمالهم على أحسن وجه ممكن ولايخفي علينا ان الاخصائي سوف لايستفيد من عملية الاشراف اذا بدأ مع المشرف بمستوى أقل أو أعلى من مستواه ، لان الاخصائي سينصرف عن متابعة مايناقش من الموضوعات في الاجتماعات الاشرافية ، وتضعف روحه المعنوية وتسوء العلاقة الاشرافية ويقاوم عملية الاشراف .

(ب) التحرك حسب قدرة الاخصائي

يجب ان تتمشى مساعدة المشرف حسب قدرة من يشرف عليه - فردا كان أو جماعة على الاستفادة من فرض النمو التي يهيئها له المشرف ، ولايجوز ان يدفعه لتحقيق هذا النمو ، وبعبارة أخرى يجب ان تكون المساعدة متمشية مع قدرات الاخصائي ، فلا يصح ان تكون هذه الحركة أسرع أو أبطأ من قدرة الاخصائي على الحركة ، والمعروف ان الأخطاء تنتج من السرعة ، كما انها تنتج من البطء ، الا انها تكون في حالة السرعة اكثر منها في حالة البطء ، فعند الاسراع نجد ان الاخصائي يبدأ في فقد الثقة فيما يقال ، كما يفقد الثقة في نفسه أيضا ، وتظهر عليه الحيرة

ويتردد في الاشتراك في المناقشة ، وذلك لعدم استطاعته ملاحقة المشرف ففسي معالجته للنقط والموضوعات المختلفة ولاشك ان المشرف الماهر يستطيع ان يلمس هذه الاعراض قبل استفحالها ويتبرم الاخصائى ويشكو من ذلك خاصة اذا كان ناضجا . كذلك الحال في حالة الابطاء ، حيث يظهر على الاخصائى التبرم والشجر ونفاذ الصبر وظهور المشاعر السلبية في بعض الاحيان ، لذلك يجب على المشرف هنا ان يكون يقظا لكل ذلك ويعمل على مداركته في مراحلہ الأولى .

وفي بعض الأحيان يعتمد فرد أو اثنان في الاجتماعات الاشرافية الجماعية ان يدفع الجماعة دفعا لتسير باكثر من طاقتها وسرعتها ، أو يعطلا تقدم الجماعة وابطاء سرعتها وهنا يجب على المشرف ان يقوم بعلاج مثل هذه الحالات فسي الاجتماعات الاشرافية الفردية مع هؤلاء الافراد اذا لم يتمكن من معالجة الامور في أثناء الاجتماعات الاشرافية الجماعية هذا ، ولا يخفى ان الأعضاء في جماعته الاخصائيين لهم تأثيرهم الكبير اذا ما أوقفوهما عند حدهما ، ولا يحدث هذا الا عند نضج الجماعة .

(ج) اختيار وتحديد الوقت المناسب للبت في الأمور

يجب على المشرف ان يضع جدولا زمنيا لمساعدة من يشرف عليه سبوا . اكان موظفا أو متطوعا ، ام طالبا من طلاب الخدمة الاجتماعية ، كما عليه ان يساء من يشرف عليه على وضع جدول زمنى لمساعدة العميل - فردا أو جماعة - على ان يقسم الزمن في كل حالة الى ثلاثة ، أولهما البداية أى بداية عملية المساعدة والقسمين الآخرين للوسط والنهاية . وقد تبدو هذه العملية صعبة لأننا نتعامل مع علاقات وتفاعلات بالنسبة تتداخل فيها عوامل من الصعب وضع الحدود الزمنية لها ، الا ان الحقيقة غير ذلك لان من يقوم بعملية المساعدة عليه ان يضع الجدول الزمني لها ، ثم يقف بين الحين والآخر لعمل تقويم للحالة ، وعلى ضوء هذا التقويم يمكن تعديل الجدول الزمني بما يلائم ظروف كل حالة .

وهنا قد يتساءل البعض عن أهمية الجدول الزمني طالما انه من الممكن تعدد الحقيقة ان يساعد على التخطيط لعملية المساعدة والعمل على تنفيذ ما جاء به

التخطيط ، كما انه يساعد من يقوم بعملية المساعدة بتقويم الموقف على الدوام ومحاسبة نفسه ، وتدارك أوجه النقص ان وجدت ، وهذا يؤيد أيضا ان عملية المساعدة ليست بعملية مرتجلة كما سبق ان ذكرنا عند الحديث عن مبدأ الاهداف المعينة .

ويتضمن المبدأ اختيار الوقت المناسب للبت في الامور ، ولاشك ان هذا يحتاج الى خبرة ومهارة من المشرف ليمكن من مساعدة من يشرف عليهم أحسن مساعدة ممكنة .

وعلى سبيل المثال لا الحصر ، اذا قام المشرف بمناقشة نقطة أو موضوع من مع يشرف عليه وطال وقت المناقشة اكثر من اللازم ، فلاشك ان الاخصائي يشعر بالسلل ، قد يكون لديه اتجاه عدواني نحو المشرف الذي يتبعه ويضيع وقته .. الخ ، كما ان سوء استخدام مادة المناقشة يؤدي عادة الى نفس النتيجة ، فقد يصح ان تكسون بحريات التقرير الذي يناقش بمعرفة المشرف ومن يشرف عليه ، أو مادة المناقشة بينهما ، غنية بالمواقف التعليمية المهمة ، ولكن اذا ما استمرت مناقشتها لمدة طويلة كثر من اللازم ، فان الاخصائي يمل ولاتحقق المناقشة أهدافها . ولا يخفى علينا ان الطاقة الجسمية ، والقدرة العقلية والنضج الانفعالي للاخصائي لها دخل كبير فسي هذا الموقف ، فالأخصائي الذي يتمتع بدرجة عالية من الصفات السابقة يتحمل طول لمناقشة الزائد عن الحد اكثر من الشخص الذي يتمتع بهذه الصفات بدرجة أقل من الشخص الاول ، وما من شك في ان حسن اختيار مادة المناقشة وتعدد أنواعها بمصادرها ، واختلاف موضوعاتها له دخل كبير في تلافي الآثار السيئة لطول المناقشة الزائد عن الحد .

ويجب ان نعرف انه اذا قام عدد معقول من الاخصائيين في الاجتماعات الاشرافية الجماعية بالسؤال على الدوام عن بعض نقط مهمة تتعلق بموضوع سبق مناقشته بعد ان قدم المشرف لموضوع آخر جديد ، دل هذا عادة على ان الاخصائيين ليس لديهم الاستعداد لانهاء مناقشة الموضوع السابق ، ويجب على المشرف في هذه الحال ان يعود لمناقشته مرة اخرى ، اما اذا قام فرد او اثنان ببعض الاستفسارات التي تتعلق بالموضوع السابق فيحسن ان تناقش هذه الاسئلة معهم على انفراد حتى

لا يضيع وقت باقى الاخصائيين .

وفى بعض الاحيان قد يجد المشرف فردا أو بعض الافراد يريسدون ان يدحضوا نقطة من الواضح صحتها ، فعلى المشرف هنا الا يتضايق أو يغضب ، بل عليه ان يعطى هذه النقطة بعض الوقت لمناقشتها ، بشرط الا تطفى على وقت النقطة الاخرى ، ويمكن للمشرف اذا ما أصر الافراد على وجهة نظروهم ان يؤجل الاستمرار فى المناقشة لاجتماع آخر ، وبذلك يعطيهم فحة من الوقت للتفكير الواقعى فى الموضوع ، ويضيع الوقت الطويل على حساب النقاط الأخرى .

وفى نهاية الاجتماع الاشرافى ، سواء اكان فرديا أم جماعيا ، أو فى نهاية فترة التدريب سواء اكانت طويلة أم قصيرة ، يجب على المشرف ان يقوم بعملية تلخيص لما دار فى الاجتماع أو الاجتماعات المختلفة ، ليلم الاخصائيين بأطراف الموضوع أو الموضوعات المختلفة ، تعلق بأذهانهم بوضوح .

وهناك بعض من المشرفين الذين لا يرتاحون للتدخل عند وجود خلاف أو صراع بين من يشرفون عليهم فى اثناء الاجتماعات الاشرافية الجماعية بدعوى انه يكثر من التفاعل ، والحقيقة انه يجب عليه ان يتدخل فى الوقت المناسب لكى لايزيد الخلاف والصراع وتساء العلاقة بين هؤلاء الاخصائيين .

وفى نهاية المناقشة قد يحس المشرف احيانا ان من يشرف عليه - فردا كان أو جماعة قد بدا عليه التعب ، وهنا يفضل ان ينهى المشرف الاجتماع قبل نهايته المحددة ببعض الوقت بدلا من ان يستمر فى المناقشة التى سوف لايجئ منها أية فائدة ، بل يجوز أن يكون لها أثرها السيئ على ماسبق مناقشته ، كما انه فى بعض الاحيان الاخرى يجد المشرف انه من المفيد ان يطيل فتسيرة الاجتماع بعضا من الوقت حتى يمكنه اتمام المناقشة وجميع أطرافها .

وقد يضطر المشرف الى التدخل عندما تهاجم الجماعة أحد اعضائها لحمايته ، وهنا يجب على المشرف ان يقوم بمساعدة من يشرف عليهم على الرجوع الى موضوع المناقشة بعيدا اياها عن التركيز على الاشخاص ومساعدتهم على التركيز على الجماعة والمناقشة بصفة عامة وفى بعض الحالات النادرة قد يضطر المشرف

الى وقف الهجوم بأسلوب صريح . هذا وقد تقوم الجماعة أحيانا بحل المشكلات ،
ومنا يجب على المشرف الا يتدخل فى الأمر .

وعلى كل حال ، يجب على المشرف ان يكون حساسا ويقظا للتفاعلات التى
تحدث بين الافراد لتلافى مثل هذه المواقف قبل حدوثها .

٢ - مبدأ التركيز على العملاء .

يجب على المشرف فى أثناء عملية الاشراف ان يركز على العملاء الذين
يستفيدون من الخدمات المباشرة التى تقدمها المؤسسة ، فنحن نعرف ان القرض
الرئيسى من الاعداد الهنئ للموظفين بالمؤسسة ونموهم هو تسهيل ورفع مستوى
الخدمات التى تقدمها المؤسسة للأفراد والجماعات والمجتمعات . وبما لاشك فيه
ان أغراض المؤسسة ، بل وأغراض الخدمة الاجتماعية نفسها بصفة عامة ، هى
مقابلة الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية للأسرة ، وعلى هذا يجب على
المشرفين والمسؤولين عن ادارة المؤسسة ، والموظفين الآخرين وطلاب الخدمة
الاجتماعية والمتطوعين أن يدركوا ويفهموا ذلك ، وان هذا هو غرضها الاول وما بقى
من أغراض تعد أغراضا ثانوية ، واذ ما كان ذلك مفهوما وواضحا ، نجد أنه سهل
نسبيا على المشرف مساعدة من يشرف عليه على الرجوع الى هذه البؤرة من الاهتمام
اذ ما بعدت المناقشة عنها . فى الاجتماعات الاشرافية الفردية ، اما فى الاجتماعات
الاشرافية الجماعية ، فنجد أحيانا ان بعضا من الاخصائيين هم الذين يذكرون
بعضهم بذلك ، لان المشرف قد يجد نفسه أحيانا مضطرا الى ان يقوم بهذه
العملية .

واذ ما تناقشنا عن هذه البؤرة من الاهتمام نجد ان المناقشة بالنسبة للاخصائى
تصبح ثقيلة على نفسه ، كما تظهر عليه السلبية ويعتريه الملل فى كثير من الاحيان
لانه هو الذى يقوم بمساعدة عملائه ومقابلة حاجاتهم واشباع رغباتهم ، وهو الذى قد
تصادفه بعض العقبات التى تعوقه عن تحقيق ذلك ، سواء اكانت هذه العقبات
شخصية أى تتعلق به وبمهاراته كاختصاصى ، ام خارجية أى تتعلق باسباب وعوامل
خارجية عن ارادته ، أى قد تتعلق هذه العوامل بالعلاء أو بالمؤسسة أو بالمجتمع
أو غير ذلك . وعلى كل فالاختصاصى يحتاج الى مساعدة المشرف على تدليل هذه

العقبات ليصبح بالتالى قادرا على مساعدة عثلاثه . وعلى هذا ، اذا ما عسدت المناقشة فى المناقشات الاشرافية الفردية أو الجماعية عن ذلك أصبحت مسده الاجتماعات تافهه وليست لها قيمة فى نظره .

ويتضمن هذا المبدأ انه يجب على المشرف ان يركز اهتمامه ومساعدته على ما يجب ان يتعلمه الاخصائى أو من يشرف عليه على وجه العموم حسب حاجاته وقدراته التى تختلف من شخص لآخر . فلو فرض ان المشرف يركز اهتمامه على مساعدة الاخصائى على تكوين وتقوية العلاقة بينه وبين الجماعة وأعضائها ، فلا يصح ان ينطرق الى موضوع آخر فى نفس الوقت الا اذا تطلب الموقف ذلك وكانت حاجة ملحة تتطلب العلاج السريع .

وليسك معلوما ان تطبيق هذا المبدأ فى المؤسسة يختلف عن تطبيقه فى فصول معاهد الخدمة الاجتماعية ، فعند مناقشة الحالات والمواقف التى تتعلق بالعلاء فى الفصل ، فاننا نستخدمها لنستخلص منها المبادئ والنظريات التى تستخدم فى العمل مع الجماعات ، اما مناقشتها فى أثناء التدريب العلى فتتركز حول استخدام هذه المبادئ والنظريات فى مساعدة الجماعات التى يعمل معها الاخصائىون أو الطلاب أو المتطوعون .

٤ - تقدير مشاعر الاخصائى والاستجابة لها

توجد فى كل علاقة انسانية استجابات انفعالية ووجدانية ، تختلف بالنسبة للمشاركين فيها ، ونوع الخبرة التى يتضمنها الموقف الاجتماعى القائم بينهم ، فالشعور عامل أساسى للعلاقة الانسانية ، كما انه الذى يحدد نوعها سواء اكانت ايجابية أم سلبية ، بناءة أم هدامة .

وللمشاعر جانبان ، احدهما ايجابى والآخر سلبى ، وان انكار احدهما هو انكار لجزء من الحقيقة ، وذلك يجب على المشرف ان يعترف بشاعسره ويواجهها اذا ما رغب فى ايجاد وتنمية علاقة طيبة بينه وبين من يشرف عليه . فالمشرف وبخاصة حديث العهد بالأشرف الذى ينكر مخاوفه وعدم شعسوره بالامن - اذا وجدا - خاصة عندما يقابل من يشرف عليه الاول مرة لا يستطيع ان

يكون علاقة طيبة معه ، وعلى ذلك سوف يفجز عن مساعدته ، لان انكاره لخوفه ، سيحد من استخدامه لمشاعره المختلفة اللازمة لتكوين العلاقة بينه وبين من يشرف عليه ، وعلى العكس من ذلك فان اعترافه بالخوف وعدم الشعور بالأمن ، سيساعده على تنظيم وحشد قدراته ومشاعره الايجابية لمقابلة الموقف بنجاح .

ويشبه ذلك المشرف الذي يسيطر على من يشرف عليهم في الاجتماع الاشرافي الجماعي او يفرض عليهم ألوانا من الموضوعات . لا شيء الا لرغبته فسي ان يشعر بنجاحهم وتقدمهم السريع ، او يقول الغير عنهم انهم ناجحون وتقدموا بسرعة نتيجة لجهوده . وفي الحقيقة هو يعمل ذلك نتيجة لعدم شعوره بالأمن والعلمانية ، ولو أدرك ذلك وواجهه ، لتقبلهم كما هم ، واعطاهم الفرصة للنمو وللغير ، بمساعدتهم على وضع محتويات الاجتماع التي يجب ان تتركز حول مقابلة حاجاتهم واشباع رغباتهم ، وليس لاشباع رغبته الشخصية .

وعلى المشرف ان يدرك ويفهم مشاعره الايجابية والسلبية نحو الافراد والجماعات والمؤسسة والمهنة ، وان يستطيع ضبط نفسه والسيطرة عليها ، وبذلك تتاح له الفرصة لتحشد قواه لمواجهة مواضعها . ايجابية بناءة تساعد على تحقيق اهداف الاشراف ، بدلا من ان تقف حجر عثرة امامها . ولاشك ان لذلك ، أيضا أثره الايجابي على العلاقات السائدة بين الوحدات المشار اليها ، هذه العلاقات التي تعتبر ضرورية لنجاح عملية الاشراف .

وأن ادراك المشرف لتحيزه وانحرافه العاطفي نحو بعض الأشخاص يساعده على ان يضبط ويسيطر على مشاعره ، ويعمل على تقديم مساعداته لهم على أساس مهني . وهناك بعض الانماط السلوكية التي قد تظهر المشاعر السلبية في المشرف مثل :

(أ) النقد اللاذع والاتجاه العدواني ، نحو المشرف ، أو نحو بعض الافراد مسن يشرف عليهم أو نحوهم جميعا .

(ب) الشخص الذي يتحدث دائما ليجرد المتحدث ، ويكون حديثه بعيدا عنس
المناقشة باستمرار .

(ج) الشخص السلبى الذى لا يشارك فى المناقشة سواء بالألفاظ أم بالحركات والتعبيرات الجسمية .

(د) الشخص الذى يضايق الآخرين ويعطلهم عن الاشتراك فى المناقشة .

(هـ) الشخص المسيطر الذى يريد ان يطفى على دور المشرف .

وهنا يجب على للمشرف الا يغضب أو يثور ، ويكون عادئا رابط الجأش ، فإذا ما غضب المشرف أصبح مثلهم ، ولا يمكنه مساعدتهم ، وعليه الا يعنفهم على سلوكهم ، أو يقارنهم بما يسلكه امثالهم ، لان ذلك سوف لا يجدى ولا يستفيد منسه أحد ، بل قد يزيد من مشكلتهم . وعليه ان يقدر سلوكهم ومشاعرهم حتى يشعرهم بأنهم لم يفقدوا حبه وتقديره ، ويعمل على وضع الحدود لسلوكهم .

فالمشرف مشاعره الايجابية والسلبية الخاصة به كأي انسان آخر ، فهو لا يستطيع ان يؤدي عمله بنجاح ويساعد من يشرف عليه الا اذا اعترف بهما ، وواجهها ، وعبر عنها لطرف آخر ، سواء اكان فردا أم جماعة ، والا فستوقف عن تأدية عمله ، وستصبح قوة معطلة لمساعدته ، لان الثمن الذى يدفعه الانسان لتجسسه لاساكنه عن مشاعره وبخاصة السلبية هو الاقلال من قدرته على الاحساس والشعور الايجابى ، فاعتراف المشرف بمشاعره والتعبير عنها ، يساعد على التخلص من تلك العوامل التى تحد من حساسيته لما يشعر به من يشرف عليه ، والاستماع لما يقوله سواء اكان ذلك بالألفاظ أم بالأفعال ، وبالاختصار ، فان تعبير المشرف عن مشاعره يساعد على الاتصال بمن يشرف عليه ، هذا الاتصال الذى يتخذ كوسيلة لمساعدته .

وعلى المشرف ان يستجيب للمشاعر التى يعبر عنها من يشرف عليهم ، وليس ان الاولوية فى التعليم تعطى لخدمة العملاء الذين تقوم المؤسسة بتقديم الخدمات المباشرة لهم ، وكذلك الطريقة التى تستخدم فى تقديم المساعدات ، الا ان المشرف لا يمكنه ان يتجاهل الاستجابات العاطفية او الانفعالية لمن يشرف عليهم ، فالخوف او القلق ومقاومة التغير ، والحيرة ، والارتباك ، أو الشك ، والقنوص الذى يظهر عليهم لاشك انه يعرقل تعليمهم ، ولذلك يجب على المشرف ان يقدر ويستجيب لهذه المشاعر ويساعدهم على التخلص منها .

وقد يتعثر الاخصائي عند مناقشة أحد الموضوعات او ايجاد حل لاحتياج المشكلات لعدم توفر الخبرة أو المعلومات الكافية ، ولهذا فان الشرف الماهر يجب ان يستجيب بسرعة لذلك ، ويساعده باعطائه المعلومات التي تحتاج اليها ، أو يعطيه أسم المرجع الذي يمكنه الرجوع اليه ليجد ما يحتاجه من المعلومات .

وأحيانا نجد بعضا من الاخصائيين يتجهلون عملية التعليم بسرعة تفسيق قدراتهم الطبيعية ، لانهم يريدون ان يصبحوا ماهرين وقادرين على خدمة الناس ، أو لانهم لايشعرون بالأمن الكافي داخل المؤسسة أو لاي سبب آخر ، فعلى الشرف منا أن يقدر هذا الشعور ويستجيب له ، اما باشباع رغبتهم في الاستزادة والاسراع من عملية التعلم اذا ما كان ذلك في مقدورهم ، او يساعدهم على فهم انفسهم ومعرفة قدراتهم وإدراك انه يمكن أن يتم تحصيل المعلومات الكثيرة واكتساب الخبرة والمهارة التي يرغبون فيها بضئ الوقت ، أو بتوطيد العلاقة الاشرافية وإزالة قلقهم وعدم شعورهم بالأمن ، أو غير ذلك من الحلول ليستفيدوا من الاشراف .

والاخصائي أو لجماعة الاخصائيين الحق في معرفة مشاعر الشرف التي تستخدم كوسيلة لنموهم . فمشاعر الشرف الايجابية تستخدم لتقدير وتشجيع بعض الأعمال وكذلك بعض أنواع السلوك في حين ان المشاعر السلبية - اذا ما وجدت علاقة طيبة بين الشرف ومن يشرف عليه - تستخدم كقوة تعمل على الحد من السلوك والاعمال غير المرغوب فيها . وعلى كل فالشرف ، مسئول عن ان يوص مشاعره وينظمها بالدرجة التي تساعد على نمو من يشرف عليه ، ولا تؤثر عليه تأثيرا سلبيا .

وانتقال وتحويل المشاعر من شخص لآخر ، أو من شخص لجماعة يحتاج الى وسيلة من وسائل الاتصال ، ولا شك ان الالفاظ هي أبسط واسهل تلك الوسائل ، وتصل الى الطرف الآخر بسرعة ، وهذا مايعبر عنه بالاتصال اللفظي . ويمكن ان تنتقل المشاعر من طرف لآخر عن طريق تعبيرات الوجه ، وللحركات الجسمية ، ورنه الصوت ، وهذا مايعبر عنه بالاتصال غير اللفظي ، أو الاتصال الاحساسى ، والعامل الانفعالي هو القاسم المشترك بين هذين النوعين من الاتصال والذي عكس طريقته تنتقل مشاعر الفرح والسرور ، والحب والكرهية ، والخوف وغيرها الى الطرف الآخر . وعلى كل ، فان الاتصال بالالفاظ هو الأهم ، لانه يتضمن عبادة

ويتضمن هذا المبدأ أيضا ان الاختصاصى قد يسقط شعوره بالنسبة الى المشرفين الآخرين أو الاشخاص الآخرين الذين فى مركز السلطة كالرؤساء أو الرابدين أو يسقط المشرف على من يشرف عليه شعوره بالنسبة الى من اشرف عليهم ، ولذلك يجب ان يبحث كل من المشرف ومن يشرف عليه شعوره نحو الآخرين ويعمل على إزالة اثره السيئ ان وجد ويتوقف ذلك على مهارة المشرف فى الاشراف وعلاقته مع من يشرف عليه .

هـ - مبدأ النشاط الذاتى

يجب على المشرف ان يراعى مبدأ النشاط الذاتى فى التعليم ، فعلم النفس التربوى يقرر ان العقل لا ينمو الا بالعمل والنشاط الذاتى شأنه فى ذلك شأن الجسم^(١) فكلما لا يستطيع الانسان ان يتعلم السباحة الا بممارسة المباحسة ، كذلك لا يستطيع الانسان ان يتعلم التفكير الصحيح الا اذا عود نفسه على التفكير والتقدير والحكم مرة بعد اخرى وقل مثل هذا فى الصفات الخلقية ، فالانسان لا يقدر على ضبط نفسه الا بان يروضها ويقاوم اهوائها بالفعل مرة بعد اخرى ، ومن العيب ان يحاول تعلم هذه الصفات بمجرد ان يقرأها فى كتاب أو يستمع اليها من احد ، وهذا ما نريد ان يقر فى ذهن المعلم وهو المشرف فى هذه الحالة . فنشاط المعلم فى المدرسة وطريقه فى التعليم ليست مجدية الا بمقدار ماتغير من النشاط الذاتى للتلاميذ اى يبحثون بانفسهم ، أى ان أفضل معيار للطريقة القويمة فى التعليم هو مبلغ اشراكها التلاميذ فى عملية التعليم ، فالتعليم الحق الصحيح ليس مجرد علم وحفظ ، بل هو مجهود شخصى ويبحث وتثقيب للمحاولات والاطفاء .

(١) أصول علم النفس : الدكتور احمد عزت راجح : الطبعة الرابعة - مؤسسة المطبوعات الحديثة ، القاهرة ١٩٦٠ ص ٢٩٩ ~ ٣٠٢ .

وان مبدأ النشاط الذاتى لا يوقف عند التعليم العقلى وحده ، بل يتعداه الى التعليم الحركى والخلقى والاجتماعى ، فالشخصية لاتنمو عن طريق الوعظ والتلقين ، بل عن طريق الاتصال الشخصى بالناس والأخذ والعطاء والتعاون معهم ، وعن طريق مسبق مواجهة الصعوبات وتحمل المسؤوليات .

ثم ان التعليم عن طريق النشاط الذاتى يزيد من احترام الفرد لنفسه ، ويزيد من اطمئنانه وتصديقه مايتعلمه ، فى حين ان التعليم عن طريق التلقين يدعو الى التعليم والادعان والتواكل ويحول دون ظهور شخصية المتعلم ، بل انه يقمع نزعتهم الى الاستقلال وحاجته الى التقدير ، كما يسبب الاحباط الذى قد يعبر به الاخصائى صراحة أو يظهر على هيئة مقاومة للتعليم والتغيير ، أو مقاومته لعملية الاشراف بمفئة عامة كما سيأتى بعد عند التحدث عن الاجتماعات الاشرافية الفردية ، ومن ثم كان للنشاط الذاتى صلة وثيقة بالصحة النفسية للفرد .

وما لنا نلعب بعيدا ، فالنشاط الذاتى هو طريقة الطبيعة فى التربية ، فالطفل الصغير يتعلم المشى او الكلام بمجهوده الذاتى كما يتعلم الكثير من خصائص الاشياء التى تحيط به عن طريق اختباراته الشخصية ، وعلى نحو أجدى مما تعلمه به .

ما سبق نجد ان على المشرف الا يحاول تعليم من يشرف عليه عن طريق التلقين والوعظ والارشاد ، بل يجب عليه ان يشركه فيما يريد ان يعلمه ويساعده على ان يفكر ويحلل ويوجد الحلول والاجابات لما يثار من نقاط واسئلة ، وبذلك تضمن له النمو والتقدم والنضج المهنى ، ويتعلم كيف يفكر تفكيراً واقعياً منطقياً ، كما يتعود استخدام نفس الاسلوب عندما يتعامل مع الجماعات واعضاؤها .

ويتضمن هذا المبدأ أيضا انه يجب على المشرف ان يستخدم من يشرف عليهم فى قيادة المناقشات فى الاجتماعات الاشرافية الجماعية ، وكذلك فى اختيار محتويات هذه الاجتماعات ، أى اختيار مادة المناقشة فيها .

٦ - مبدأ تكوين العلاقة الاشرافية الطبية

العلاقة هي حجر الزاوية في بناء الاشراف ، وهي المعبر بين المشرف وممن يشرف عليه ، وهي شئ غير ملموس ، إلا انها سر نجاح الاشراف او فشله ، ولا يمكن للمشرف ان يستخدم ويستغل مهاراته لمساعدة من يشرف عليه بدونها ، حيث سيصبح مهاراته عديمة الفائدة أو قليلتها .

ونوع العلاقات ، يتوقف على الشعور القائم بين المشرف ومن يشرف عليه ، والعلاقة اساسها الاستجابة الانفعالية التي تملو وتنخفض ، وتتقدم وتتقهقر ، عكسي اساس السلوك الانساني في المواقف الاجتماعية المختلفة وما يتبعه من استجابات مختلفة ، فالعلاقة ما هي الا حالة نفسية بين الاشخاص ، وهي أداة أو وسيلة لخلق وايجاد استجابات بين كل من المشرف ومن يشرف عليه ، والعلاقة بين المشرف ومن يشرف عليه تحتاج الى فترة من الزمن كي تتكون وتزدجر ، فهي نمو وتتغير نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها كل منهما في الاجتماعات المختلفة والتي تبدأ من المواجهة التمهيدية أو ماقبلها .

ويجب ان تكون العلاقة بين المشرف ومن يشرف عليه علاقة مهنية في حدود وظيفة المؤسسة ، فلا يتعامل المشرف مع من يشرف عليه الا بالقدر الذي تتطلبه مصلحة العمل كما وضعت اسم المؤسسة .

ويجب ان تبني العلاقة على اساس من الثقة والاحترام والحرية المتبادلة بين الطرفين . فيجب على الاخصائي ان يثق بالمشرف كشخص له تدريبه الخاص ، وصفاته الخاصة ، وقدراته الفائقة ، معين من قبل المؤسسة لمساعدته على النمو والتقدم ، ومن أهم عوامل تكوين الثقة بين المشرف ومن يشرف عليه هو ثقيله له واعطاه شعور الاحترام والعطف والمودة له ، والاهتمام به وبمشكلاته ، والعمل على مساعدته ، اما من جانب المشرف فيمكن تقسيمها قسمين ، اولهما ان يثق المشرف في نفسه على انفسه قادر على مساعدة من يشرف عليه وتحقيق اهداف عملية الاشراف ، والا اصبح قلقا مترددا في معاملته معه ، ويعرق ذلك تنمية العلاقة بينهما ، كما ان سلوكه هذا قد ينعكس على من يشرف عليه ويؤثر فيه تأثيرا سلبيا ، واما القسم الثاني ، فهو ثقة

المشرف فيمن يشرف عليه ، وهذا من جانب القوى التي تميز بها وقدراته على النمو والتغير وتحمل المسؤولية في ذلك .

اما من ناحية الاحترام المتبادل ، فيجب على المشرف ان يحترم من يشرف عليه مهما كان شكله او لفته أو مظهره أو مستواه المهني ، أى يجب ان تكون العلاقة خالية من أنواع التحيز الوجداني أو الانحراف العاطفي كالحب والنفور ، فالتحيز الوجداني يقف حجر عثرة في سبيل خدمة الاخصائي ومساعدته ، كما يجب على اخصائي ان يحترم المشرف المعين من قبل المؤسسة ، والذي يكرس وقته ومجهوداته ، ويستخدم خبراته ومهاراته لمساعدته ، وذلك بتقدير الاخصائي لمشاعر المشرف ومجهوداته التي يبذلها لمساعدته ، وتقبله لهذه المساعدة .

واما الحرية المتبادلة فهي أيضا عنصر أساسي لقيام العلاقة المهنية الطيبة ، فيجب على المشرف ان يشعر بالحرية ، حتى يشعر بالرضا والطمأنينة في أثناء تأديته لوظيفته المهنية ، وحرية المشرف هنا لا تعني انه حر في تقديم المساعدة لمن يشاء ولكن الحرية هنا هي معرفته لحدوده ، ولأنه ان وظيفة المؤسسة هي العامل الوحيد الذي يزيده بتلك الحدود ، التي بواسطتها يشعر بالسعادة والراحة والاطمئنان في أثناء مساعدته لمن يشرف عليه خاصة وأنه هو الذي قبل ان يعمل كمشرف في المؤسسة في حدود وظيفتها ويمضى اختياره وحرية ارادته ، اما الحرية من جانب الاخصائي فتعني انه حر في تقبل مساعدة المشرف وآرائه واقتراحاته له أو رفضها ، وعلى المشرف ان يصبر من يشرف عليه في حالة عدم تقبله لرأى أو اقتراح أو مساعدة بالفوائد التي يمكن ان يحصل عليها الجماعة التي يعمل معها وأعضائها نتيجة لذلك ، وبعبارة أخرى يجب أن تكون العلاقة خالية من السيطرة والارغام ، لان استعمالهما يتعارض مع مبدأ تقرير المصير ، وهو أحد المبادئ الأساسية في الخدمة الاجتماعية .

ولقد قالت مارجريت وليامسن هو العلاقة : في هذه العلاقة يقوم المشرف المعين من قبل المؤسسة ذو الاعداد والخبرة في مجال تخصصه بمسؤولية مساعدة شخص آخر أقل منه معرفة وخبرة لينمو كفرد يؤدي وظيفته مستمتعا وعلى خير وجه ممكن (١)

اما ولئى جوزف فقال : أن هذه العلاقة تزيل بصفة عامة ضغوط ، ومخاوف واحباط ، وعدم أمن الإخصائيين ، كما انها تطلق عنان قدراتهم ورغباتهم ، وقدراتهم الابتكارية واعمالهم ، وطموحهم وتساعد على التخلص من الشك والريبة ، والتواكل على المشرف وتوجد الثقة ، والقدرة على الاستفادة من المساعدة وأخذ القرارات السليمة^(١)

وفى أحد المؤتمرات القومية عن الاشراف عرفت العلاقة الاشرافية ، بأنها علاقة بين طرفين تقوم على الاحترام المتبادل ، والثقة المتبادلة ، والاشتراك فىسوى تحمل المسؤولية ، فهى عملية ديناميكية تتضمن النمو والتقدم لكل من المشرف والاختصاصى ، وتبدأ فى اجتماعها التمهيدى بمضى الزمن^(٢) .

ومن دلائل العلاقة الطيبة بين المشرف والاختصاصى وجود الفهم والاحترام المتبادل بين كل منهما للوظيفة التى يؤديها كل منهما ، فكلاهما مهم وضرورى لتقوم المؤسسة بوظيفتها ، فأخصائى الجماعة له عمله الحيوى لتقديم الخدمات المباشرة للجماعات ، ولاشك انه هو الشخص المركزى لهذه الجماعات ، اما المشرف فهو الشخص الذى يوجه الاختصاصى للقهام بمسؤولياته .

كما أن من دلائل العلاقة الطيبة بين المشرف والاختصاصى الثقة والحريسة والصراحة المتبادلة وسهولة الاتصال والتعبير ، وان مثل هذا الشعور يساعد كل منهما على نقد وتحليل كل مايؤثر فى العلاقات التى تظهر فى الحياة الجماعية ، كما تساعد كلا منهما على ان يتعلم من الآخر ، فالاشراف ليس معناه فرض ارادة شخص على آخر . ولكنه يتيح الاشتراك فى التقييم وتبادل الآراء والخطط والنتائج . فالمشرف ليس يرئيس كما هو مفهوم ولكنه اختصاصى متخصص^(٣) .

1- Ray Johns " purposes and principles of Supervision as applied To "M.S.A" New York , united Service organization, Inc,P.8

2- Dimock,op,cit, P.253.

3- Ibid,P. 554

ولاشك ان كلا من المشرف والاختصاصي له دخل كبير في التأثير على العلاقة الاشرافية فاتجاه المشرف وشعوره نحو وظيفته ، وفلسفته في الحياة ، وفهمه للمؤسسة ووظيفتها وعلاقتها بالمؤسسات الاخرى وبالمجتمع ، وثقته في نفسه ، وشعوره بالأمن والطمأنينة واسلوب استخدامه لسلطته ، وغير ذلك من العوامل المختلفة ~~مسئور~~ .
اكانت نفسية أم اجتماعية لها تأثير كبير على العلاقة الاشرافية . كذلك تنظيم المشرف لوقته ، وكيفية العمل الذي يقوم به لهما أثرهما الكبير في نمو العلاقة الاشرافية ، فنقسم الوقت بين التصميم والاشراف والمسئوليات الادارية ، كل ذلك يساعده على تكوين العلاقة الاشرافية الطيبة وان كثرة العمل وعدم توزيع وتنظيم وقت المشرف على مسؤولياته يؤدي الى انفعاله وارتباك ، ولاشك ان ذلك يؤثر سلبا على العلاقة الاشرافية .

اما خبرة الاختصاصي السابقة ، وفهمه لعمله ووظيفته ، وشكوكه وقلقه ومخاوفه وتفكيره في عدم قدرته على القيام بمسئوليات وظيفته ورغبته في طلب المساعدة وبحثه عنها واستخدامه أياما ، ومعرفة لقوته وضعفه ، وعدم خبرته وفهمه لنفسه وللناس وقدرته على تكوين علاقة طيبة معهم ، وشخصيته واتزانه وثقته في نفسه ، وثقافته ونمط استجاباته للمواقف المختلفة ، ولاشك انها عوامل اخرى تقتل مباشرة به ، وتؤثر على العلاقة الاشرافية .

هذا ، ولا يخفى أن الاختصاصي قد لا يتقبل مساعدة المشرف نتيجة لخوفه من ان يفقد اعتماده على نفسه ويصبح شخصا متكللا على غيره وهو المشرف في هذه الحالة كما انه قد يكون من الصعب على المشرف ان يتقبل الاختصاصي الذي يعتمد عليه كحل الاعتماد ، ويتوقف ذلك على مدى فهم المشرف ومن يشرف عليه لعنى الاشراف والدور الذي يجب ان يقوم به كل منهما في عملية الاشراف ، ولاشك ان لذلك اثره السلبى على العلاقة الاشرافية .

كما لا يخفى أيضا ان روح الزمالة والصداقة التي توجد بين المشرف ومن يشرف عليه قد تعمل على تحويل العلاقة المهنية التي يجب ان تقوم بينهما الى علاقة شخصية ذات الاثر الهدام في عملية المساعدة . وعلى كل حال ، يتوقف ذلك على المستوى الفنى لكل منهما وبخاصة المشرف . وتكثر هذه القامرة بين المشرف والمتطوعين اللذين

سومون بالعمل مع الجماعات ، وتقل كثيرا بين المشرف وطلاب معاهد الخدمة الاجتماعية الذين يقومون بالتدريب العملي في المؤسسة .

٧ - مبدأ الديمقراطية

ان الخدمة الاجتماعية نبتت من الدين وحب الانسانية وتقوم فلسفتها على ان الانسان بكرامة الافراد ، والاعتراف بغروقه الفردية ، وقوتهم ، وحقهم في تقرير اسلوب حياتهم ، وبمعنى آخر فان فلسفتها تقوم على الفلسفة الديمقراطية ، والديمقراطية لا تعنى فقط الديمقراطية السياسية ، بل هي اسلوب وطريقة للعيش والحياة التي يعيشها ويحيها الافراد ، وبمعنى آخر فهي تؤثر وتحدد افعال واستجابات وتفاعلات الافراد في المواقف الاجتماعية التي يواجهونها في اثناء حياتهم الجماعية .

ولتلخيص وتوضيح ماسبق ، سنتحدث بشئ من التفصيل عن نقطة أساسية نبتت من الفلسفة الديمقراطية وتتصل اتصالا وثيقا بالاشراف . هذه النقطة هي قوة الاختصاصي .

فكما يختلف الافراد عن بعضهم نجد انهم يختلفون ايضا في مدى قوتهم وضعفهم أي انهم يتمتعون بمستويات مختلفة من القوة والضعف ، ولهذا نجد أيضا مانئين الصفتين قابليتين للتغير والتأثر بالمواقف الاجتماعية المختلفة ، ولهذا نجد ان بعض الاختصاصيين يحتاجون الى مساعدة المشرف اكثر مما يحتاج البعض الآخر . فعلى المشرف ان يتقبل هذه الفروق الفردية ويستغل قوة كل منهم ، ويقوم بمساعدته على النمو وأداء مسؤولياته المهنية على أحسن وجه ممكن ، حسب قوته ومستواه . وبغض النظر أيضا عن ضعفه ومستواه ، أي يجب على المشرف ان يتحمل وحده مسؤولية حل مشكلات الاختصاصي المهنية التي يتعرض لها في اثناء تأديته لعماله بالمؤسسة ومساعدته على النمو وتكوين الشخصية المهنية ، ويقصد ذلك ما قاله مستر براى Proy عن وصفه لخدمة الفرد الوظيفية Functional case work

ومهما كانت قوة العميل وضعفه فهو يتحمل مسؤولية حياته ، ويجب ان يستمر في تحملها ، فهو على الأمل لم يسألنا - ويجب الا نقبل - ان نتحمل عنه هذه المسؤولية فهو سألنا ان تساعده على تحملها ، وذلك بمساعدته على التغلب على تلك العقبات

التي عرقلته عن تحملها ، ويبحث عن هذه المساعدة أفصح عن بعض عناصر القوة ومهمة الاخصائي هي مساعدته على تنمية قوته الكامنة ليواجه الحقائق ، ويستخدم نفسه ، وكذلك الموارد التي في متناول يده والتي تتعلق بالمشكلة التي يواجهها ويريد التغلب عليها . فالمشكلة هي مشكلته وهو المسئول عن التغلب عليها ، ويقوم ذلك على الايمان العميق بأن ديناميكية المساعدة ومصدر قوتها تقع على العميل الذي يطلب المساعدة وليست اساسا على الاخصائي (١) .

والفلسفة السابقة تتعلق بخدمة الفرد . والحقيقة هي انها فلسفة عامة تتغلغل بعمليات الخدمة الاجتماعية التي تتضمن الاشراف .

ولو أعتقد المشرف ذلك ، لاعتبر نفسه شخصا معيناً ومساعداً لمن يشرف عليه كما ان ايمانه بقوة من يشرف عليه يمنعه من ان يسيطر عليه سيطرة ديكتاتورية ويساعده على ان يعبر عن آرائه ومقترحاته دون ضغط أو ارغام ، ويصبح قسداً بسهولة على تكوين علاقة اشرافية طيبة ، هذه العلاقة التي تعد القوة الحيوية لمساعد

٨ - مبدأ التقويم

يعمل الاشراف على نمو الاخصائي وتحسين البرامج والخدمات التي تقدم مباشرة للعلاء بمعرفة المؤسسة . ومن الامور الهامة في الاشراف التقويم المستمر والتقويم في الاشراف هو تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التي تصاحب الجهود التي تبذل في النواحي التي تتعلق بالاخصائي ومايقوم به من مسؤوليات مهنية على ضوء أهداف ووظيفة المؤسسة ، فهو عملية كشف عن مدى تحقيق أهداف الاشراف ، فعد طريقه يمكن لكل من المشرف ومن يشرف عليه ان يرى بسهولة مدى ماوصل اليه من تحقيق أهدافه المقصودة التي يجب ان تتماشى مع أهداف المؤسسة ، وبدون التقويم المستمر يعجز المشرف عن مساعدة من يشرف عليه ، وكذلك مساعدة الجماعات التي يعمل معها هي وأعضائها على النمو والتقدم ومقابلة حاجات البيئة المتغيرة . ولذا فالتقويم في الاشراف عملية اساسية وأجبارية . لانه يساعدنا على معرفة مدى مسأله أحرزناه من نجاح أو فشل في تحقيق أهدافنا سواء اكانت هذه الاهداف قريبة بعيدة وعلى المشرف ان يقوم بها ليتمكن من تحقيق اهدافه من جهة ، وتقويم الخدم التي تحتاجها البيئة من جهة أخرى .

وحيث ان التقييم يدعو الى جمع الأدلة والبراهين التي تبين مدى نمو الاخصائى
أدبته لوظيفته المهنية ، وتقدم الجماعة التي يعمل معها كجماعة وكأفراد ، لذلك
ب ان يكون التقييم عملية مستمرة لاتقف عند حد . كما يجب ان يكون شاملا
جزئيا على ان يشترك فيه المشرف والاختصاصى ، وكل من يمكن الاستفادة منهم فى
ه العملية المحبوبة وبخاصة المنفذ فى المؤسسة اذا لزم الامر ذلك .

من هنا يتضح لنا قيمة كتابة التقارير سواء تلك التقارير التي يكتبها
شرف نفسه أو التقارير التي يكتبها الاختصاصى . وكذلك تسجيل المعلومات التي
اعدنا فى التقييم ومعرفة مواطن القوة والضعف فى الخطط والبرامج المستخدمة
وسائل لتحقيق أهداف الاشراف سواء اكان ذلك بالنسبة الى الاختصاصى أم بالنسبة
الى العملاء الذين تقوم المؤسسة بتقديم الخدمات المباشرة لهم .

هذا ، ولا يخفى علينا ان التقييم السليم يجب ان يقوم على دراسة مستمرة
وا . اكانت هذه الدراسة للاخصائى لم للجماعات التي يعمل معها هي وأعضائها ، أم
مؤسسة والمجتمع ، وبخاصة اذا ما عرفنا ان هذه الوحدات تتغير على الدوام . وان
مالية المساعدة لايمكن ان تؤدى على الوجه الاكمل الا عن طريق هذه الدراسة
لستمرة أيضا .

والآن وقد انتهينا من عرض وشرح مبادئ الاشراف ، وجب علينا ان نعرف
ان هذه المبادئ تتصف بالديناميكية . فبالتمعق فى الدراسة فى مجال الاشراف قد
ينظر تعديل بعضها أو ظهور مبادئ اخرى .

كما أن هناك نقطتين اساسيتين يجب مراعاتهما بالنسبة لمبادئ الاشراف
والنقطة الاولى هي اعتبار جميع المبادئ واستخدامها فى الاشراف وحدة واحدة ، لان
استخدام البعض واممال البعض الآخر لايحقق الاهداف المرجوة من استخدامها
وتحقيق أهداف الاشراف . والنقطة الثانية ، هي ان مجرد معرفة هذه المبادئ
لايكفى لاكتساب المهارة فى الاشراف ، فأى شخص يستطيع ان يعرف هذه المبادئ
اذا ما توفرت لديه الرغبة فى ذلك ، ولكن المهارة فى استخدامها هي أهم شئ
بالنسبة للمشرف الذى يكتسبها عن طريق استخدام لنفسه استخداما ايجابيا، وكذلك
استخدامه للمبادئ نفسها فى اثناء قيامه بعملية الاشراف .

ولاشك ان استخدام مبادئ الاشراف بطريقة صحيحة ، ومهارة كافية تحققان
الاهداف المرجوة للاشراف . هذا ويعتبر المشرف هو المسئول الاول عن ذلك .

والآن وقد عرفنا معنى الاشراف ووظائفه الثلاث ، ومبادئه ، وعرفنا ان مسن
بين مسؤوليات الاشراف الادارية اختيار المتطوعين لتقديم الخدمات المباشرة
للافراد والجماعات سنحاول ان نعرض لموضوع التطوع والمتطوعين في ميدان الخدمة
الاجتماعية عامة والعمل مع الجماعات بصفة خاصة .

الفصل الثاني

وسائل الاشراف وتقييمه

وسائل الاشراف :

تهدف عملية الاشراف بصفة عامة الى النمو الفنى للموظفين والمتطوعين وطلاب الخدمة الاجتماعية ، ويساعدهم على اداء وظائفهم على احسن وجه ممكن ، وتحقيق أغراض وأهداف المؤسسة عن طريق توصيل خدماتها الى العملاء . ويتم ذلك عن طريق وسائل متعددة نذكر اهمها فيما يلى:

- ١- المقابلة التمهيدية
- ٢- الملاحظة
- ٣- التقارير
- ٤- الاجتماع الاشرافى الفردى
- ٥- الاجتماع الاشرافى الجماعى
- ٦- الاجتماع الاشرافى التقرىمى

ولأهمية هذه الوسائل التى بواسطتها تمكن الاشراف ان يحقق اهدافه سنقوم بدراسة شتى من التفصيل مبتدئين بالمقابلة التمهيدية .

المقابلة التمهيدية

مقدمة المقابلة التمهيدية :

المقابلة هى اجتماع شخصين أو أكثر وجها لوجه للمداولة فى موضوع أو موضوعات تهتمهم .

وهناك نقطة مهمة يجب علينا ان نعرفها قبل التعمق فى دراسة المقابلة التمهيدية ومحتوياتها وأغراضها ، وهى انه يوجد نوعان من المقابلات ، فالنوع الاول هو المقابلة التمهيدية أو التوجيهية للموظف المبتدىء أو المتطوع أو طلاب معاهد

الخدمة الاجتماعية الذين سيقومون بالتدريب العملى فى المؤسسة . والمقابله التمهيدية هى أول اجتماع اشرافى فردى يعقده المشرف مع من يشرف عليهم قبل ان يتسلم مسئولياته المهنية فى المؤسسة ، ويجوز ان نقول ان المقابلة التمهيدية هى آخر اجتماع اشرافى فردى يعقده المشرف مع من يشرف عليه قبل ان يتسلم مسئولياته المهنية ، وهذا عندما تتم عملية التوجيه عن طريق اجتماعات اشرافية فردية .

أما النوع الثانى من المقابلات فهى تلك الاجتماعات التى تلى المقابلة التمهيدية وتتم على اساس دورى بعد ان ينتظم الاخصائيون فى العمل بغرض التعليم والاستشارة والتخطيط والتقييم وتسمى مثل هذه الاجتماعات بالاجتماعات الاشرافية ولكي تحقق مثل هذه الاجتماعات اغراضها واهدافها لا بد للمشرف ان يعرف بوضوح مايجب مراعاته فى مثل هذه الاجتماعات بغض النظر عن تعدد اغراضها .

الفترة التوجيهية :

وتسبق المقابلة التمهيدية عادة فترة تسمى بالفترة التوجيهية ، يقوم فيها المشرف بتعريف الموظفين الجدد أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو المتطوعين بالمجتمع الذى توجد به المؤسسة ، وكذلك المؤسسة نفسها والجماعات التى بها ، ويتركز توجيه المشرف حول مساعدة من يغرف عليه ليشعر بالأمن والطأنينة ويبدأ عمله بداية طيبة . ويتضمن التوجيه العناصر الاتية :

- ١- تقديم الاخصائى لزملائه الاخصائيين وموظفى السكرتارية والعمال على اختلاف تخصصاتهم وعلاقته بهم وطرق الاتصال بهم .
- ٢- تعريف الاخصائى بالمؤسسة واماكنها المختلفة ، وكيفية الحصول على الادوات والخامات التى تحتاج اليها الجماعة أو الجماعات التى يعمل معها .
- ٣- مساعدة الاخصائى على معرفة روتين العمل اليومي بالمؤسسة
- ٤- امداد الاخصائى بمعلومات عن المؤسسة وأغراضها وبرامجها وبنائها التكوينية . . . الخ .

٥- تعريف الاختصاصي بالمجتمع المحلي وعلاقة برامج المؤسسة به ، ويستحسن ان يمر الاختصاصي بالمجتمع المحلي لدراسته.

ويتم التوجيه عن طريق اجتماعات توجيهية فردية أو جماعية ، الا ان الاجتماعات الجماعية هي الطابع الغالب على هذه الاجتماعات . وقد يتم التوجيه ايضا عن طريق الملاحظة، أى ملاحظة الاختصاصي لما يدور بالمؤسسة من اعمال ، أو عن طريق القراءات الموجهة بمعرفة المشرف والتي يجب ان تكون التقارير السنوية والنشريات والطبوعات الخاصة بالمؤسسة من بينها ، كذلك قد تعقد دراسات تدريبية يشترك فيها الموظفون والمتطوعون وطلاب الخدمة الاجتماعية لمدة اسبوع أو أكثر لاكتساب بعض المهارات وخاصة مهارات النشاط اللازمة للعمل مع الجماعات .

والحقيقة ان توجيه الاختصاصيين فى المؤسسة قد يتضمن الوسائل السابق الإشارة إليها كلها أو بعضها ، ويتوقف هذا على امكانيات المؤسسة والمستوى المهني للاختصاصيين كما ان التوجيه يتضمن الكثير من مسؤوليات المشرف الادارية التى سبق توضيحها وشرحها عند الحديث عن الوظيفة الادارية للاشراف .

والآن وقد عرفنا الفرق بين المقابلة التمهيدية والاجتماع الاشرافى وصلته المقابلة التمهيدية بالفترة التوجيهية نعود بالحديث مرة اخرى عن المقابلة التمهيدية بين المشرف ومن سيقوم بالعمل فى المؤسسة ، هذه المقابلة ذات الأهمية الفائقة التى لاينكرها احد وبخاصة العاملين فى ميدان الخدمة الاجتماعية لسبب رئيس واحد هو أنها البداية الحقيقية أو الرسمية لعملية الاشراف ، أى انها تمهد السبل لتكوين العلاقات والنمو والتغير .

الاستعداد للمقابلة:

من المهم ان يحضر المشرف ويستعد لهذه المقابلة التمهيدية ليضمن لها النجاح وتحقيق اهدافها وتبدأ عملية الاشراف على اساس طيب يساعد على نمو الاختصاصيين واداء مسؤولياتهم المهنية على احسن وجه ممكن . ويشمل الاستعداد لهذه المقابلة النقاط الآتية:

١- مراجعة التطلعات الخاصة عن الموظف أو المتطوع أو طالب الخدمة الاجتماعية التي توجد علاقة في استمارة التوظيف أو المتطوع أو استمارة التدريب العملي التي ترسلها صاعد الخدمة الاجتماعية للمؤسسات التدريب ، وتتضمن هذه المعلومات السن ودرجة الثقافة ونوع الصلبي اللابلق أن وجد ، والمهارات الشخصية والهوايات والبرغوات الشخصية وغيرها من المعلومات التي يجب ان تتضمنها الاستمارات السابق الاشارة اليها ، ولاشك أن المعرفة هذه المعلومات فائدتين ، اولها انها تسهل على المشرف عالمة بيده التقلب حيث يجد المشرف المادة الفيزية التي يستطيع ان يتخير منها مبرداً به التقلب كمهارات الاخصائي أو رغباته أو غير ذلك من النواحي التي تتعلق به ، اما الثانية ، للثانية فهي انها تبين مدى اهتمام المشرف بمن يشرف عليه وأن المسئلة ليست روتين ، ولاشك ان لذلك أثره الطيب في تكوين العلاقة الايجابية.

٢- وضع وترتيب النقاط التي ستثار في المقابلة وتسلسلها ، اي اعداد "جدول أعمال" المقابلة ، ويتضمن ذلك وصف ومعلومات عن العمل الذي سوف يقوم به الاخصائي من حيث طبيعة الصلبي ومطلته ومكانه ، ولا يخفى علينا ان هذه النقاط ليست ملزمة لكل من المشرف ، الاخصائي لكنها فقط للاسترشاد بها والاستعداد للاجتماع فقط لان الاخصائي قد يغير نقطة اخرى غير النقط المدرجة في "جدول أعمال" المقابلة ولها أهميتها بالنسبة له ، وهنا يجب على المشرف ان يهتم بها ليزيل مخاوف الاخصائي لما النقط المدرجة في "جدول أعمال" المقابلة فيمكن الرجوع اليها عندما لا يهتم الاخصائي بنقط أو المسئلة من عنده .

٣- عمل الترتيبات الخاصة بالمقابلة ، كأن يمثل المشرف بمن يشرف عليه عن طريق خطيب أو ممرضة أو شغلي آخر لتحديد موعد المقابلة ومكانها ، كما يجب على المشرف ان يعطي الترتيب اللازم الذي يضمن عدم توقف المقابلة وتعطلها بعد الفيد فيها .. هذا ، مع مراعاة ان يكون مكان الاجتماع بعيداً عن الضوضاء ، جيد التهوية ونظراً لمتعدد مريضه ، وغير ذلك من العوامل التي تساعد على نجاح الاجتماع.

١- تصمم وتنظم الاهداف التي يراد الوصول اليها عن طريق المقابلة ، ولا شك ان هذه الاهداف هي جزء من "جدول أعمال "المقابلة، ويجب العمل على الانتماء بها وتحقيقها والا اعتبرت المقابلة فاشلة . ويمكن حصر هذه الاهداف في الآتي:

(أ) تكوين العلاقة الاشرافية :

يجب على المشرف ان يعمل في هذه المقابلة على ايجاد وتكوين علاقة طيبة بينه وبين من سوشرف عليه لتكوين وتنمية العلاقة الاشرافية اللازمة لصلية التعليم بينهما، وأساس تكوين هذه العلاقة هو تقبل المشرف لمن سوشرف عليه كما هو وحسب قدراته ومستوياته المهنية ، لان ذلك يحل الاخصائي على الاطمئنان الى الشرف واستغاة من معونته ، كما عليه ان يقدر ظروف المقابلة ، فهو ظف او المتطوع او الطالب لم يسبق لهما التعرف على بعضهما ، كما ان كلا منهما لـ مرة عن مركز الآخر بالنسبة له ، وهذا يؤثر في تكوين العلاقات لان كلا منهما لديه رر خاص نحو الآخر ، فالشرف عادة يشعر بشيء من الأمن والطمأنينة اللتين توفرهما لـه وظيفته في المؤسسة ، في حين ان الآخر قد يشعر بشيء من الخوف والاضطراب والعداوة نحو مقومات الموقف الاجتماعي الجديد التي تشمل المشرف والمؤسسة وعلى ذلك يجب على المشرف في هذه المقابلة ان يدرك ويقدر مشاعر من سوشرف عليه ، وبخاصة شعور الخوف الذي يوجد في مثل هذا المواقف والذي يقف حجر عثرة في سبيل تكوين العلاقة الاشرافية ونمو الاخصائي . ويجب الا يغيب على المشرف أن الغالبية العظمى من الاخصائيين يخفون الشعور بالخوف ولا يصرحون به ، وهنا تظهر مهارة المشرف في مساعدة من يشرف عليه في ان يعبر ويصرح عن خوفه، لشعر بالخربة والتلقائية في تصرفاته ، ويصبح قادرا على مواجهة المواقف المختلفة، والاستفادة من المساعدات التي يقدمها له المشرف في المقابلة ، فمثلا يجوز ان يقول الشرف للاخصائي " أن غالبية الاخصائيين يشعرون بشيء من الخوف في مثل هذه المقابلات ، وكذلك عند مقابلتهم للجماعات التي سيعملون معها لأول مرة، وربما

تشعر انت ايضا بمثل هذا الشعور : ومن هنا يجوز ان نبدأ ونسهر المناقشة التي تساعد الاخصائى على التغيير والتكيف عن مخاوفه المختلفة التي يعمل المشرى على ازالتها ومساعدة الاخصائى على التغلب عليها . وأحياناً ما يصر الاخصائى علم موقفه وعدم التصريح عن شعور الخوف الذى يشعر به ، وهنا يجب على المشرى الا يضغط على الاخصائى أو يشد معه حول هذه النقطة لان ذلك يزيد من مخاوفه التى تعرقل تكوين العلاقة الاشرافية ، ويكفى هنا بأن الاخصائى قد عرف من الشى ان الخوف شىء طبيعى وظاهرة مقبولة فى مثل هذه المواقف ، وهذا ما يساعد الاخصائى على الاطمئنان والتعبير عن خوفه فى الاجتماعات الاشرافية المقبلة . وعلى كـ يجب على المشرى هنا الا يتجاهل خوف من يشرف عليه والعوامل التى ادت اليه واقع خبراته السابقة ويعمل على تخفيف حدتها على قدر المستطاع .

ويخطئ المشرى عندما يستخدم فى تعامله مع الاخصائى لغة صعبة اصطلاحات صعبة لا يفهمها فى هذه القابلة والتي قد تحدث نتيجة لرغبة المشرى فى الحصول على تقبل الاخصائى له نتيجة لقراءة علمه ومادته ، أو مقاومة المشرى اللاشعورية لعدم رغبته فى الاشراف على الاخصائى لسبب أو لآخر ، أو لعدم شعـ المشرى بالأمن والثقة بالنفس وبخاصة إذا كان المشرى حديث العهد بالاشـ لذلك يجب على المشرى ان يكون واعياً ومدركاً لتلك الحقائق ، وأن يستخدـ الاسلوب الذى يدعو الاخصائى الى الارتياح والاطمئنان والتبهد لعلاقات اشرافـ مقمرة .

ويجب على المشرى ان يهتم بالنقاط التى يثيرها ويعرضها الاخصائى أو يرى المشرى عرضها لأهميتها بالنسبة للأخصائى أكثر من ألقائه بمحتـ المقابلة السابق وضعها وتصميمها بعرفة المشرى ، فلا مانع من ان يسأل المشرى الاخصائى عن مدى قرب المؤسسة من منزله ، وعلى يعانى صعوبة فى المواصلـ ومدى أرتياحه لمواعيد العمل بالمؤسسة ، وغير ذلك من الاسئلة التى تساعد الاخصائى على التعبير عما يشعر به نحو الموضوعات المختلفة التى تؤثر على تأميمه للعمل بالمؤسسة .

(ب) الاشتراك في تحمل المسؤولية مع الاخصائي:

يجب ألا يشعر الاخصائي بأنه النسل الوحيد عما يحدث في الجماعة أو الجماعات التي يعمل معها ، بل يجب أن يعرف ان هناك عوامل اخرى مسئولة ايضا عن ذلك وان المشرف والمؤسسة يشاركانه هذه المسؤولية ، ولاشك ان معرفة الاخصائي لذلك تزيد من امته وطمأنينه وثقته في نفسه ، وهذا يساعد بالتالي على القيام بدوره كأخصائي على احسن وجه ممكن ، كما يساعد على تقوية العلاقة الاشرافية وتمكين المشرف من مساعدته بشكل أفضل وان مجرد ذكر هذه الحقيقة بمعرفة المشرف للاخصائي لا يكفي ، بل يجب على المشرف ان يعتقد ويؤمن بذلك ، ويعمل على اثبات ذلك عمليا للاخصائي حتى لا تتزعزع ثقة الاخصائي في المشرف وفي المؤسسة وتتجنب الآثار الهدام لذلك ، فمثلا يجب على المؤسسة أن توفر كل ما من شأنه ان يساعد الاخصائي على القيام بعمله مع الجماعات ، كتوفير الادوات والخامات اللازمة لأوجه النشاط المختلفة وطريقة الحصول عليها ، وكذلك السجلات المختلفة اللازمة لتسجيل البيانات والمعلومات التي تطلب منه كما يجب أن يفهم أن المشرف موجود بالمؤسسة لمساعدته عند اللزوم وكلما استدعى الامر ذلك .

(ج) مساعدة الاخصائي لبدء العمل مع الجماعة:

من المشاكل التي تواجه الاخصائيين أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو المقطوعين عندما يبدأون العمل مع الجماعات المختلفة هو أنهم لا يعرفون ماذا يفعلون مع الجماعات وكيف يبدأون العمل معهم . ولاشك ان هذه هي إحدى مسؤوليات المشرف الذي يجب ان يساعد من يشرف عليهم ويمنهم بالمعونة اللازمة حتى يعرفوا دروسهم في المؤسسة ويستطيعوا بدء العمل مع الجماعات والتغلب على مثل هذه الصعوبات ومن الظواهر الملموسة في مجال العمل مع الجماعات اننا نجد ان بعض الاخصائيين وبخاصة طلاب الخدمة الاجتماعية يلجأون للمشرفين طالبين نقلهم من الجماعات

التي يعملون معها الى جماعات اخرى أو نقلهم من المؤسسة التي يتدربون بهـ الى مؤسسة اخرى معللين ذلك باسباب مختلفة والحقيقة ان السبب الرئيسى لذلك هو شعورهم بالفشل نتيجة عدم قدرتهم على العمل مع جماعاتهم، ومساعدتها، وذلك لان احدا لم يساعدهم المساعدة الكافية لبيد أو العمل مع جماعاتهم بنجاح.

كما أن هناك بعضا من المشرفين بالمؤسسات يزدون الطين بلة، فـا يكتفون بعدم مساعدة الطالب على بدء عمله مع الجماعة ، بل يتحدثونه علنا علنا منهم ان هذا التحدى سيلهب حماسهم ، فيقولون له : " هذه هي الجماعة التـم ستعمل معها وأننى أود أن أرى كيف ستعمل معها ، أريد أن أرى خدمة الجماعـ التي تعلمتها بالكلية والمعهد " ولا يخفى علينا الاثر السيئ الذى يتركه ذلك على الطالب من خوف وقلق واضطراب وفقد الثقة بالنفس وعدم القدرة على مواجهة المواقف الاجتماعية المختلفة فى اثناء ممارسة الحياة الجماعية للجماعة التي يعمل معها .

والخلاصة ، هي انه يجب على المشرف ان يزود من يشرف عليه بكل مايساعده على ان يبدأ عمله مع الجماعة بنجاح ، فمثلا يجب على المشرف ان يـا الاخصائى على أن يعبر عن مشاعر الخوف التي تعتريه عندما يقابل جماعته الجـب ليستطيع ان يكون علاقات طيبة معها ، فالاخصائى الذى ينكر مخاوفه هذه سـر يعجز عن علاجها ، لان انكاره لخوفه سيحد من استخدامه لمشاعره المختلفـ اللازمة لتكوين العلاقة بينه وبين الجماعة واعضاؤها ، وعلى العكس من ذلك فـا اعترافه بالخوف سيساعده على تنظيم وحشد قدراته ومشاعره الايجابية لمقابـ الموقف بنجاح.

هذا ، وتوجد بعض المعلومات التي يجب على الاخصائى ان يعرفها عـ الجماعة كعدد اعضائها واعصارهم وخبراتهم السابقة فى المؤسسة ان وجدت ، وكـا تكونت الجماعة واغراضها واهدافها وبرامجها، حتى يستطيع ان يبدأ العمل معها

بشيء من السهولة كما يجب الا يغيب عن البال أنه ليس من المهم ان يعرف
الاحصائي كل شيء بالتفصيل عن الجماعة واعضاؤها من المشرف ، كمعرفة سلوك
الفرد وحاجاتهم ورغباتهم ومشكلاتهم لان ذلك قد يعوقه عن العمل معهم
بحرية وتلقائية ، وعلى المشرف أن يعطي الاحصائي فكرة عن الجماعة ، وعليه
ان يكون علاقاته معها ويكتشف باقى المعلومات التي يريد الحصول عليها
فى اثناء عمله معها .

ويجب على المشرف ان يناقش الاحصائي فى بعض الافكار التي تتعلق
بالبرامج وأوجه النشاط المختلفة التي يجوز أن تمارسها الجماعة فى اول اجتماع
لها مع الاحصائي ، ويتأكد المشرف ويطمئن من ان الاحصائي اصبح قادرا على
تعليمها وقيادتها نتيجة لمناقشتها معه شيء من التفصيل ، ولو ادى ذلك الى قيام
المشرف بالتوضيح العملى لهذه الأوجه المختلفة من النشاط فى اثناء المقابلة
التمهيدية ، كما يساعد الاحصائي على الرجوع الى بعض المراجع التي تساعده فى
هذا المجال اذا دعا الامر ذلك . ويجب أن يتضمن هذا النشاط بعض العناوين
التعارف ، وان يبرز المشرف للاحصائي وجوب تقديم الاحصائي نفسه للجماعة قبل
أن يبدأ أعضاء الجماعة بتقديم أنفسهم فى اثناء الاجتماع لان الجماعة تريد
أن تعرف بعض المعلومات عن الاحصائي الذى سيعمل معها . وعلى المشرف أيضا
أن يشجع الاحصائي بأن يسأل أعضاء الجماعة عن حاجاتهم ورغباتهم وخبراتهم
السابقة وما يريدون ان يفعلوه .

وبالاختصار ، يجب على المشرف ان يزود الاحصائي بكل مايمكنه من تأدية
عمله بنجاح مع الجماعة التي سيعمل معها فى هذا الاجتماع الأول ، ليترك انفسه
طيبا فى نفوس كل من الاحصائي والاعضاء ويكون عاملا من عوامل التقدم والنجاح
سواء كان ذلك فى مجال العمل مع الجماعة أم فى مجال العلاقة الاشرافية .

(د) الاشراف :

يجب على المشرف قبل نهاية المقابلة ان يناقش موضوع الاشراف مع الاخصائي ، ويتأكد قبل مغادرته مكان المقابلة أنه فاهم معناه والقرض منه ، وأنه ليس لمحاسبته عن أخطائه بل لمساعدته على النمو تأدية عمله على احسن وجه ممكن كما يجب ان يحيط المشرف الاخصائي بموعد الاجتماعات الاشرافية ومدتها ومكانها ومحتوياتها ، والدور الذي يجب ان يقوم به الاخصائي في هذه الاجتماعات .

ويجب على المشرف الا يسرع ويدفع المقابلة دفعا ليحقق جميع الامر حداث التي وضعها للمقابلة ، بل عليه أن يسير حسب قدرات الشخص والظروف التي تحققها وترجعها المقابلة نفسها حتى لو تطلب الامر الى تأجيل بعض النقاط لاجتماع آخر لان ذلك قد يكون له تأثير عكسي في تكوين العلاقات الطيبة بين المشرف والشخص الآخر . كما يجب على كل من المشرف والاخصائي قبل نهاية المقابلة ان يقوموا بتلخيص المناقشات التي دارت فيها لتكون واضحة أمام كل منهما وبخاصة الاخصائي مرة أخرى عما اذا كان لديه بعض الاسئلة أو الاستفسارات التي تتعلق بالعمل ويذكره مرة اخرى بأنه موجود بالمؤسسة لمساعدته عند اللزوم وعندما يشعر بأنه في حاجة لذلك ، وينتهي المقابلة بتمنياته الطيبة ونجاحه في عمله ، ولاشك أن لهذا أثره الطيب في توطيد العلاقة الاشرافية .

العوامل التي تعمل على نجاح المقابلة القمبية :

يجب على المشرف بالإضافة الى ما سبق ذكره ان يراعى العوامل التي تعمل على نجاح المقابلة والتي يمكن حصرها في الآتي :

١- دقة الملاحظة :

لاشك أن الملاحظة هي أساس وركن متين في عملية الدراسة التي لابد أن يستعد لها المشرف بما تزود به من خبرات ومهارات في حياته العملية والعلمية

حتى يتمكن من ملاحظة السلوك الانساني بما فيه من اتجاهات ومشاعر واستجابات . فالمشرف يستطيع ملاحظة مقاومة الاخصائى للاشراف ، كما يمكن ان يلاحظ المشرف تعلق الاخصائى وميله الى التواكل وتناقضه فى الحديث أو التهرب منه أو غير ذلك من جوانب السلوك الانسانى .

٢- حسن الاستماع :

يجب على المشرف ان يعرف متى يتكلم ومتى يكف عن الكلام ويستمع ، لان ذلك يشعر الاخصائى بالاحترام وأهمية مايقوله ، ويعطيه الفرصة للتفكير الانفعالى وازالة مخاوفه فيما يتعلق بموقفه ، كما يعطى المشرف الفرصة لان يعرف الكثير عنه

٣- البدء مع الشخص حيث هو :

هذا هو أحد أسس تكوين العلاقة المهنية الطيبة بين المشرف والاخصائى التى تقوم على المبدأ الديمقراطى الذى يحترم الفروق الفردية ، ويتقبل الشخص البدء حيث هو ويمكن مساعدته على النمو والتقدم اما اذا لم يتقبل المشرف الشخص حيث هو ، وعامله معاملته أقل أو أعلى من مستواه فان العلاقة الاشرافية لاتتم على الوجه المطلوب ولا تؤتى ثمارها المرجوة ، وتكون ذات تأثير عكسى .

٤- طريقة توجيه الاسئلة :

ان اسئلة المشرف يجب أن تبدأ عندما ينتهى الاخصائى من الكلام وتحول الى الاتجاه الذى يريده المشرف . ويجب الا يرمق المشرف الشخص الآخر بكثرة الاسئلة التى يجب أن يرتاح لها الشخص الآخر . فالاسئلة التى توحى بالشك أو تحمل فى طياتها الاتهام تزيد مخاوف الاخصائى وتعرقل حسن سير المقابلة ، ولايجوز ان تبدو بعض الاسئلة تهكيبية ، أو تكون اجابتها ، اما " بنعم " أو " لا " اذا كان الجواب الذى يريده لا يزيد على ذلك . والاسئلة غير المباشرة - من أحسن الاسئلة وبخاصة فى مواقف المقاومة وهناك بعض الاشخاص اللذين قد يسألون المشرف اسئلة خاصة بشخصه ، ومعنى هذا ان الشخص فى شوق لمعرفة بعض الشئ

الشخص الذى عرف عنه الكثير ، وفى هذه الحال يستحسن اجابته اجابة صريحة مختصرة صادقة ، أى أنه يجب على المشرف أن يجب على اسئلة الاخصائى المتناهية حتى يقتضيها صالح العمل شارحا للنقط المختلفة بأسلوب واضح يفهمه الشخص الآخر .

هذا ، ويجب مراعاة العوامل السابقة بطريقة لا تؤثر فى سير المقابلة واتصال جزائها واتساقها ، كما يجب أن نعرف ان العوامل السابقة لاتعمل على نجاح مقابلة التمهيدية فقط ، بل تعمل أيضا على نجاح الاجتماعات الاشرافية الاخرى التى سنتحدث عنها بعد ذلك .

تقديم المقابلة التمهيدية

على المشرف بعد المقابلة التمهيدية ان يستطيع ان يجيب على الاسئلة التالية والتى تعد بمثابة تقويم للمقابلة :

- ١- مانوع العلاقة التى كونتها مع الشخص الآخر؟
- ٢- لماذا يرغب هذا الشخص فى القيام بهذه الوظيفة ؟
- ٣- ما الذى أعرفه عن هذا الشخص من ناحية رغباته ، وقدراته وما يحبه ويكرهه؟
- ٤- ما المعلومات التى حصلت عليها ، والتى ستكنى من تساعده فى المستقبل؟
- ٥- ما الصورة التى أعطيتها له عن العمل الذى سيقوم به ؟
- ٦- ما المساعدة التى يحتاجها مباشرة ؟

ولكى تنمو العلاقة المهنية بين المشرف والاختائى فى العمل على اساس سليم وينمو الاختائى ويتقدم فى عمله ، يجب ان تحقق المقابلة التمهيدية والاجتماعات الاشرافية الفردية الاولى النقاط الآتية:

- ١- أن يدرك الاختائى وظيفة المؤسسة فى المجتمع المحلى والفلسفة التى يقوم عليها العمل فى المؤسسة وكذلك البرامج .
- ٢- أن يدرك الاختائى أهمية العمل الذى سيقوم به بالنسبة لباقي العمل بالمؤسسة .
- ٣- ان يدرك الاختائى ان المؤسسة تتلخص وتتوقع منه ان يشترك فى بعض برامج التدريب التى تعينه على أداء عمله على احسن وجه ممكن .

- ٤- أن يدرك الأخصائي أن الجزء الأكبر من تدريبه سيكون عن طريق العلاقة الإشرافية ويتطلب ذلك تعاوننا خاصا من ناحيته.
- ٥- أن يدرك الأخصائي نوع المساعدة والعونة التي يمكن أن يحصل عليها عن طريق العلاقة الإشرافية ، ويتوقف ذلك على مدى تقبله واستخدامه لعملية الإشراف

الملاحظة

المواقف التي يلاحظ المشرف فيها الأخصائي:

- ١- الملاحظة هي إحدى الطرق التي يستعين بها المشرف لمساعدة الشخص الآخر في عملية الإشراف . وهناك عدة مواقف يستطيع المشرف فيها أن يلاحظ الشخص الآخر ويمكن تلخيص هذه المواقف في الآتي:
- ١- أثناء الاجتماعات الفردية ، وهنا يرى المشرف الشخص الآخر كأخصائي يتعلم ، وكزميل في العمل.
- ٢- أثناء الاجتماعات العامة للموظفين والمتطوعين ، وهنا يراه كعضو في جماعة يتعلم منها ويسهم فيها بما يعلمه تحت إشراف المشرف وتوجيهه.
- ٣- أثناء المقابلات العرضية التي تحدث بينهما في المؤسسة.
- ٤- عندما يقوم المشرف بزيارة الجماعات التي يعمل معها الأخصائي.

الآراء المختلفة حول الملاحظة:

سيقتصر الحديث في هذا المجال على الملاحظة التي تتم عندما يقوم المشرف بزيارة الجماعة التي يعمل معها الأخصائي لمدة طويلة.

ولقد اختلفت الآراء بالنسبة إلى ملاحظة المشرف للجماعات التي يعمل معها الأخصائي ويعتقد المعارضون لها على النقاط الآتية:

- ١- أنه من المستحيل أن يتدخل شخص من خارج الجماعة دون أن يؤثر في تفاعلات الأعضاء بعضهم ببعض الآخر ، والعلاقات القائمة بين الأعضاء والأخصائي ودور الأخصائي الذي يقوم به مع الجماعة ، وهذا يجعل ملاحظة المشرف غير صحيحة

لأنه لا يرى هذه الفواحي على حقيقتها وطبيعتها ، لأن وجود الشرف في الجماعة أثر وعدل المواقف الاجتماعية في الجماعة ، وعلى ذلك يمكن للشرف أن يستغنى عن ملاحظة الاخصائي في أثناء قيامه بالعمل مع الجماعة مكتفيا بالفكرة العامة التي لديه عن الجماعة والتي يكونها عن طريق علاقاته المختلفة في المؤسسة وفريق التقارير التي يكتبها الاخصائي عنها .

٢- أن وجود مسرف مع الاخصائي في أثناء قيامه بالعمل مع جماعته قد يصد ثقتة بنفسه ، ويغفل من شعوره بالمسؤولية وبخاصة عندما يقوم بكتابة التقارير .

٣- أن وجود الشرف مع الاخصائي في أثناء قيامه بعمله مع الجماعة قد يساء الاخصائي على التواكل الزائد على الشرف .

٤- ملاحظة الشرف للاخصائي في أثناء قيامه بالعمل مع الجماعة يستفيد الكثير من وقت الشرف وبجوده ، هذا بالإضافة الى صعوبة الملاحظة لدى بعض الافراد أنهم "ينظرون ولا يرون" .

٥- أن وجود الشرف مع الاخصائي في أثناء قيامه بالعمل مع الجماعة واشتراك الشرف في النشاط أو قيادته لبعض أوجهه بغرض التحلیم قد يدعو الاعضاء الى مقارنة الاخصائي بالشرف ذي المهارة والخبرة الممتازة ، ولا شك ان هذا قد يحد من مكانة الاخصائي عند هؤلاء الاعضاء .

والآن قد عرضنا وجهة نظر من يعارضون الرأي بالنسبة لزيارة الشـ
الاخصائي لملاحظته في أثناء قيامه بالعمل مع الجماعة ، سنعرض فيما يلي وجهـ
نظر من يساندون هذا الرأي ، وتعتمد وجهة نظرم على النقاط الآتية :

١- وجود الشرف مع الجماعة لا يؤثر في علاقات اعضائها وتفاعلات بعضهاـ
بالبعض الآخر لأن الجماعات في مؤسسات خدمة الجماعة كثيرا ما تتعقد على رء
الاخصائيين المختلفين الذين يقومون بمساعدتها في الفواحي المختلفة لأوجه الشـ

- في معظم مؤسسات خدمة الجماعة نجد أن مسؤوليات المشرف تتيح له الفرصة للاتصال بالجماعة في المؤسسة ، وعلى ذلك يعرفه الأعضاء ، ويعرفون مسؤولياته التي بينها زيارة الجماعات ، أي أن زيارة المشرف للجماعة لاتغير من مجراها الطبيعي .

- أنه من المهم لعملية النمو لأعضاء الجماعة أن تتاح لهم الفرصة لتوسيع دائرة تصالهم ومعرفة الدور الذي يقوم به كل شخص في المؤسسة ، ولاشك ان المشرف هو حد هؤلاء الاشخاص الذي يجب على الأعضاء ، أن تتاح لهم الفرصة للاتصال به عن طريق ملاحظته للجماعات ، كما ان ذلك يتيح الفرصة للأعضاء على التعود على واجهة مثل هذه المواقف .

- تتيح الملاحظة المباشرة الفرصة للمشرف لاختيار بعض النقاط المهمة التي يمكن مناقشتها في اجتماعاته الفردية والتقييمية مع اخصائي الجماعة والتي تساعده على لنمو ومساعدة الجماعة وأعضائها ، والطرق والوسائل التي يستخدمها الاخصائي في عمله مع الجماعة وأعضائها ، ومدى استخدامه أوجه النشاط لمساعدتهم . . الخ .

- تعمل الملاحظة على توثيق الصلة بين المشرف والاختصاصي ، كما تعطى لاختصاصي الدليل الواضح على اهتمام المشرف به .

- ملاحظة المشرف للاخصائي في اثناء عمله مع الجماعة يتيح الفرصة للمشرف لمي معرفة مدى صحة محتويات التقارير الدورية التي يكتبها الاختصاصي .

والحقيقة أن وجود أي شخص من خارج الجماعة ومن يقوم بالعمل معها يؤثر في تفاعل الأعضاء وعلاقاتهم مع بعضهم وكذلك مع الاختصاصي ، وتتوقف درجة هذا التأثير وحدته على عدة عوامل منها الجماعة ومرحلة نموها ودرجة تنظيها واستقرار حياتها الجماعية ، ومركز الاختصاصي في الجماعة وخبراته ومهاراته ودرجة الطأنينة والامن الذي يتمتع هو بها .

ولائسى الكاتب ماحدث عند زيارته لاحدى الجماعات التى تعمل معها
احدى الاخصائيات التى كان يشرف عليها وكانت طالبة فى السنة النهائية بأحد
معاهد الخدمة الاجتماعية فى ذلك الحين ، اذ ارتبكت الاخصائية رغم علمها
بالزيارة وموعدها وساد الجماعة جو من الوجوم دعا الكاتب الى التدخل لانقاذ الموقف
بطريقة لم تؤثر تأثيرا سلبيا على المكانة الاجتماعية للاخصائية بين اعضاء الجماعة
واشرك الاعضاء فى بعض الالعب الجماعية التى ادخلت البهجة والسرور عليهم وأزال
وجوم الجماعة ، وهنا ترك الكاتب قيادة الجماعة للاخصائية التى قامت بمساعدتها
على تنفيذ برامجها .

استعداد الشرف لزيارته للجماعة

اذا اراد الشرف فى بعض الأحيان ان يقوم بزيارة إحدى الجماعات
أن يفكر طويلا فى ذلك ، ولايقدم عليها الا بعد أن يقتنع تماما بفائدتها ، وف
هذه الحالة ، يجب عليه ان يقوم بالتحضير لهذه الزيارة كى تؤتى ثمارها المرجـ
ويشمل الاستعداد لزيادة الشرف لاحدى الجماعات النقاط الآتية:

- ١- لابد للشرف أن يكون صورة فى ذهنه عن أغراض الزيارة التى يجب
تكون حقيقية وواضحة وليست مختلفة لأجل الزيارة فقط.
- ٢- لابد أن يراجع الشرف فى ذهنه كل مايعرفه عن الجماعة وبرامجها
ومشكلاتها ويساعده فى ذلك مراجعته للتقارير التى يكتبها كل من الاخصائـ
والشرف .
- ٣- لابد أن يراجع الشرف فى ذهنه كل مايعرفه الاخصائى وقدراته
ورغباته ومشكلاته ويساعده فى ذلك مراجعته للتقارير المشار اليها فى النقاط
السابقة .

يجب أن يخطر المشرف الاخصائى بالزيارة وموعدها والغرض منها —
بتعداد لها ويستحسن أن يحدد موعد الزيارة بمعرفة كل من المشرف والاخصائى
ذلك أن ذلك يعمل على تقوية العلاقة الاشرافية بينهما واستفادة الاخصائى من
شرف .

خط والموضوعات التى يلاحظها المشرف اثناء زيارته للجماعة :

عندما يقوم المشرف بزيارة احدى الجماعات عليه ان يلاحظ العوامل التى
مكن استخدامها كأساس لمساعدة الموظف أو المتطوع أو الطالب التى يمكن تلخيصها
بصرها فى الآتى :

- نوع العلاقة بين الاخصائى والجماعة .
- التفاعات بين الاعضاء واستجابة الاخصائى للعلاقات التى تقوم بين الاعضاء
الجماعة .
- استجابة الاخصائى لسلوك الاعضاء فى الجماعة وطريقته فى معالجة مواقف
صراع والتشاحن التى تظهر فى الجماعة .
- العوامل والادلة التى تبين تماسك الجماعة أو تفككها
- دلائل الحكم الذاتى فى الجماعة ، وتحمل اعضاء القيادة والمسئولية فيها .
- نوع البرامج ومدى مطابقتها لحاجات ورغبات الاعضاء .

متابعة ملاحظة المشرف للجماعة

هناك بعض المشرفين ممن يقومون فى اثناء ملاحظتهم للجماعات باستخدام
استمارات بها قوائم تتضمن النقاط التى يجب ملاحظتها وذلك لتسهيل عملية
الملاحظة، وهذه الاستمارات تكون بمثابة التقارير التى يكتبها المشرف عن الملاحظة،
وتتضمن الكثير من المعلومات والبيانات التى تتعلق بالاخصائى ومدى تأديته
لمسؤولياته المهنية نحو الجماعة وأعضائها ، وكذلك تتعلق بالجماعة ونموها هى وأعضائها
وفىما يلى مثال لاستمارة ملاحظة المشرف للجماعة .

استمارة ملاحظة المشرف لاحدى الجماعات :

(أ) بيانات عامة:

اسم الجماعة	اسم الاخصائى	عدد الحاضرين
عمر الجماعة	الجنس	مكان الاجتماع
التاريخ	وقت الاجتماع	مدة الملاحظة
اسم المشرف	ضع علامة	فى المكان المناسب مع مراعاة الآتى:
ضعيف = ١	مقبول = ٢	جيد = ٣
(ب) مكان الاجتماع :	١ ٢ ٣	تعليق

١- التهيئة:

٢- الاضاءة.

٣- النظافة .

٤- تنسيق المكان وجاذبيته

٥- كفاية المعدات

٦- أماكن الجلوس .

٧- الاستعداد للاجتماع

٨- البعد عن العوامل التى تعطل الاجتماع.

(ج) جدول الأعمال أو البرنامج وقت النشاط

تعليق

١-

٢-

٣-

٤-

(د) التفاعلات في الجماعة :

١ ٢ ٣ تعليق

- ١- معرفة الأعضاء لبعضهم البعض .
- ٢- التماسك والروح المعنوية في الجماعة
- ٣- شعور الأعضاء بالانتماء .
- ٤- المبادات وتحمل المسؤولية في الجماعة .
- ٥- مدى قيام الجماعة بالضبط الاجتماعي فيها .
- ٦- تقبل الاعضاء لبعضهم البعض .
- ٧- دلائل وضوح الغرض والاهداف بين اعضاء الجماعة
- ٨- وضع الخطط واتخاذ القرارات بمعرفة الجماعة .

(هـ) البرنامج:

١ ٢ ٣ تعليق

- ١- يبدو أن تصميم البرنامج سليم
- ٢- تحمّل الاعضاء مسؤولية تصميم البرنامج .
- ٣- اشتراك الاعضاء في أوجه نشاط البرنامج
- ٤- مقابلة البرنامج لحاجات ورغبات الاعضاء .
- ٥- دوام واستمرار البرنامج .
- ٦- تنفيذ القرارات والخطط .
- ٧- استغلال الموارد (المؤسسة والمجتمع المحلي)

(و) الأشخاص :

١ ٢ ٣ تعليق

- ١- احترام وتقبل الاعضاء له
- ٢- يساعد ويشجع الجماعة على وضع الخطط واتخاذ القرارات
- ٣- يساعد ويشجع الجماعة وأعضائها على التفكير

- ٤- معرفة حاجات الاعضاء ورغباتهم والعمل على مقابلتها واشباعها .
- ٥- تقبل الجماعة واعضاؤها
- ٦- احترام وتقدير الفروق الفردية
- ٧- التصرف في مواقف الصراع
- ٨- تقديره لمشاعر الاعضاء والجماعة
- ٩- استخدام المواقف الاجتماعية في الجماعة لتعليم الاعضاء .
- ١٠- مساعدته للاعضاء لاحترام بعضهم البعض
- ١١- مساعدته للاعضاء لاحترام الافراد الآخرين خارج الجماعة.
- ١٢- مساعدته للاعضاء على التعاون ووضع الخطط وتنفيذها وتحمل المسؤولية .
- ١٣- مساعدته للاعضاء على حل المشاكل
- ١٤- مساعدته للاعضاء على اكتساب المهارات والخبرات .
- ١٥- مساعدته للاعضاء على المحافظة على الخامات والادوات .

تصرفات المشرف أثناء زيارته للجماعة :

عندما يقوم المشرف بزيارة إحدى الجماعات عليه أن يعمل نجاح الزيارة ويستبعد عوامل التأخير السلبي في الحياة الجماعية وذلك بمراعاة النقاط الآتية:

- ١- يجب ان يكون المشرف موجودا في مكان اجتماع الجماعة قبل أن تبدأ الجماعة اجتماعها وذلك لملاحظة الموقف قبل بدء الاجتماع ، وهنا يمكن للمشرف ان يلاحظ حالة الاعضاء عند حضورهم ، ومن يحضر أول فأول ، ومن يحضر مع من زملائه ومن يتحدث مع الاخصائي والاسلوب الذي يتحدث به معه ، وكيف يتصرف الاخصائي مع الافراد ، وهل قام الاخصائي باعداد ماتحتاجه الجماعة من ادوات أو خامات وغير ذلك من النقاط الاخرى ذات الامة في العمل مع الجماعة .

وإذا لم يستطيع المشرف ان يكون موجودا في مكان اجتماع الجماعة قبل بدء الاجتماع وحضر في اثنائه ، عليه ان يجلس بهدوء ولا يتدخل فهما يقوم به الجماعة من

شاط الا اذا طلب منه ذلك . واذا ماترقت الجماعة عن ممارسة أوجه نشاطها بسبب قديمه ، عليه ان يطلب من الاخصائى ان تستمر الجماعة فيما كانت تقوم به من نشاط.

- يجب ان يشترك المشرف فى النشاط اذا سحت الظروف بذلك ، لان هذا مل على ايجاد الجو الاجتماعى المناسب فى الجماعة ويزيد من أوصر العلاقة بين المشرف والجماعة ، ويقلل من تأثير وجوده كشخص من خارج الجماعة ويتيح انفرصة . لان يرى الجماعة وتفاعلاتها والعلاقات السائدة بين اعضائها وكذلك بين الاخصائى لى حقيقتها وطبيعتها على قدر المستطاع ، وعليه ان يترك للجماعة ، حرية مناقشة انفرم بمناقشته من موضوعات واتخاذ القرارات التى تراها وتناسبها ، أى يجب عليه أيا معينا .

- يجب الا يتأخذ المشرف مسئولية اقبلى مع الجماعة من الاخصائى ، لان ذلكه ضعف مكانة الاخصائى بين اعضاء الجماعة ، وقد لا يتقون الثقة التكافيه التى تلى اساسا تتكون العلاقة المهنية انلزمة لمساعدة الجماعة واعضاؤها ، وفى بعض الحالات يقوم المشرف بشرح موضوع خاص بقصد التدريب ، وهنا يجب أن يكون الاخصائى لى علم بذلك حتى لا يشعر أن حقه فى العمل مع الجماعة قد أغتصب منه ، ويصح أن يشترك فى دور التدريب اشتراكا فعليا ، كما يجب أن يكون المشرف واعيا لمسور الذى يقوم به والذى يجب الا يطفى على دور الاخصائى أو أخذ قيادة العمل مع الجماعة منه .

- يجب على المشرف ان يكون مادئا مطلقا فى اثناء ملاحظته للجماعة ، لان أنفعاله سرعان ما ينعكس على الجماعة والاخصائى وفقدت الملاحظة غرضها الاساسى بل ربما يكون لها تأثير عكسى على الجماعة .

وعلى سبيل المثال فى هذا المجال قام الكاتب بزيارة جماعات بعض طلاب الخدمة الاجتماعية الذى كان يشرف عليهم ، وكان نشاط الجماعات آنل نشاطا جماعيا تشترك فيه جماعات المؤسسة فى وقت واحد . وهنا وجد ان احد الطلاب

يتربى قيادة النشاط أما باقي الطلاب فكانوا يتحدثون مع بعضهم خارج نطاق الاجتماع تاركين جماعاتهم مما أدى الى حالة من القوضى، وتعذر على قائد النشاط تنفيذ أوامر النشاط للبرنامج ولما رأى الكاتب هذه الحال غضب ، إلا أنه سيطر على مشاعره ولم يظهر غضبه وقام بتوجيه الطلاب ترجيحها تضمن أن يكون كل طالب مع الجماعة التي يعمل معها ليساعد على حفظ النظام ويعاون قائد النشاط على أداء مسؤولياته ، ثم غر الكاتب المكان خفا من ان يظهر غضبه وينعكس على الجماعات ويؤثر عليها وعلى الجو الاجتماعي السائد فيها تأثيرا سيئا .

هذا وليس من المحتم على المتصرف في زيارته للجماعة ان يبقى معها — انتهاء موعد اجتماعها — بل عليه ان يتركها بعد ان يحقق الغرض الذي من اجله قام بزيارتها كما عليه ان يتخير الوقت المناسب لذلك كانتهاء الجماعة من مناقشة موضوع معين أو الانتهاء من نشيد جماعي أو بعض الألعاب الجماعية ، أو غير ذلك .

تصرف المشرف بعد الزيارة

إذا لم يشترك كل من المشرف والاختصاصي في مناقشة وتحليل المواقف التي قام المشرف بملاحظتها سواء أكانت ايجابية أم سلبية ، أي مواقف الضعف والقوة ، وكيف يمكن تحسين وترقية أساليب العمل مع الجماعات أصبحت الملاحظة عديمة الفائدة ولذلك يجب على المشرف أن يسجل بوضوح في تقريره الذي يكتبه زيارته للجماعة كل ما لاحظ في أثناء وجوده في اجتماع الجماعة ليتخذ أساسا لمناقشة بعض المواقف وتحليلها مع الاختصاصي في الاجتماعات الاشرافية الفردي كي يساعده على النمو والتقدم وإدائه وظيفته على أحسن وجه ممكن ، كما يمكن أيضا استخدام مثل هذا التقرير في عمليات التقييم النوري للاختصاصي والجماعة .

هذا، ويجوز أن يشمل مايسجله المشرف في تقريره عن زيارته للجماعة بعض النقاط والمواقف التي يصح مناقشتها وتحليلها في الاجتماعات الاشرافية الجماعية والاجتماعات العامة للموظفين لكي يستفيدوا منها ، كما يجوز أن يقوم المشرف باتخاذ إجراءات وخطوات إدارية معينة تجاه بعض هذه النقاط أيضا .

الاجتماع الاشرافى الفردى

اهمية الاجتماع الاشرافى الفردى

سبق أن ذكرنا أهمية المقابلة التمهيدية مع الاخصائى، فهي بداية عملية لإشراف رضى التى تضع الاساس للعلاقات بين المشرف والاضائى . وأن تقريرة تنمية هذه العلاقة يتوقف تماما على شوع الاجتماعات الاشرافية الفردية التى تليها على اساسها يقوم الاخصائى ذو الخبرة بالتعمق والتوسع فى معرفته وزيادة مهاراته الفنية وفلسفته الاجتماعية ويستخدم طالب الخدمة الاجتماعية نفسه استخداما انشائيا فى بمسؤولياته المهنية والفنية ، أما المتطوع فيمكنه ان ينمى مهاراته لكن يؤدى العمل لى اسند اليه على احسن وجه ممكن .

فالاجتماع الاشرافى الفردى هو الوسيلة الرئيسية للتفاعل بين المشرف والاضائى استمرار عملية التعلم فى اثناء قيام الاخصائى بمسؤولياته المهنية ، ولاشك ان عملية تعلم لاتتم الا عن طريق العلاقة الاشرافية اللمية والاعتراف الكامل من جانب مشرف بان الاخصائى ليس بعميل يبحث عن حل مشكلاته الخاصة ، ولكنه شخص بنى ، وعضو من هيئة الموظفين بالمؤسسة يبحث عن المعرفة والخبرة والمهارة ، ومن

حقه الحصول عليها . ولاشك ان القرض المباشر للاجتماع الاشرافي هو مساعدته
انتمو وأداء ، وظيفته أحسن الاداء الممكن .

بعض النواحي الادارية المتعلقة بالاجتماع الاشرافي الفردي

وهناك بعض الاسئلة التي تتعلق بالجانب الادارى للمؤسسة ، كما أنها ته
ايضا بعملية الاشراف . هذه الاسئلة تتضمن مدة الاجتماع وموعده تكراره .

والحقيقة أنه لا توجد اجابات قاطعه على مثل هذه الاسئلة ، وذلك لاخت
ظروف كل مؤسسة عن الاخرى . الا أن هناك بعض المبادئ التي يمكن ان يسر
بها .

وأول هذه المبادئ هو عقد هذه الاجتماعات ، سواء أكانت بالنسبة للوط
الداشين لكل الوقت ، أو بعضه ، أو طلاب الخدمة الاجتماعية ، أو المتطوعين ، ه
دورية ، على أن يخصص لها جزء من وقت العلم سواء أكان ذلك بالنسبة للش
أم بالنسبة للاخصائي .

ويجب أن تتراوح مدة الاجتماع الاشرافي الفردي بالنسبة للاخصائي حدي
المهد بالعمل وتنقصه الخبرة ويعمل بالمؤسسة كل الوقت بين الساعة والساعة ونعم
الساعة أسبوعيا ، ويمكن بصفة عامة أن تكون مدة الاجتماع ساعة . هذا ، ويجه
أن تخصص نصف ساعة لكل من المشرف والاختصاصي للاستعداد للاجتماع . اما بالذ
نطلاب معاهد الخدمة الاجتماعية فيجب أن تتراوح فترة الاجتماع الاشرافي بين
ارباع الساعة والساعة ، على أن تخصص نصف ساعة أيضا لكل من المشرف والطا
للاستعداد للاجتماع هذا ، ويستحسن أن تكون فترة الاجتماع الاشرافي الفردي لل
ساعة لحاجاتهم المانة للمساعدة في شتى نواحي الحياة المهنية ، الا ان بعض معا
الخدمة الاجتماعية قد تضطرها ظروفها الخاصة الى تخفيض مدة الاجتماع الفردي
حوالي نصف الساعة على ان يعرض النقص بعقد اجتماع اشرافي جماعي لهم . ول
لاستفادة الطلاب من مزايها مكنين النوعين من الاجتماعات الاشرافية .

وأما في حالة المتطوعين والموظفين لبعض الوقت الذين يقومون عادة بأعمال تقل
الموظفين الذين يعملون كل الوقت ، فيمكن ان تعقد لهم الاجتماعات الاشرافية
ردية مرة كل أسبوع بصفة دورية على ان تقرر باجتماع اشرافى جماعى لهم كـل
ر وقد تضطر المؤسسة فى بعض الأحيان الى عقد اجتماعين اشرافيين جماعيين كل
ر وقد ترى المؤسسة الاكتفاء باجتماع اشرافى فردى واحد لكل منهم مع عقـد
تماع أو اجتماعين اشرافيين جماعيين لهم جميعا . والخلاصة هى أن المؤسسة تقوم
بإراء التعديلات التى تراها سواء فى عدد الاجتماعات الاشرافية ، الفردية
الجماعية ، وفقا للحاجة لتغذية للموظفين والطلاب والمتطوعين لمساعدتهم على النمو
قيام بمسئولياتهم المهنية على خير وجه ممكن.

ولا يخفى علينا انه كلما قل عدد الاجتماعات الاشرافية الفردية ، كلما
ب الطابع الادارى على محتوياتها ، وتقل مناقشة النواحي المهنية الواجب مناقشتها
تى تساعد على نمو الأشخاص وإداء مسئولياتهم المهنية على احسن حال ممكن ، كما
خفى علينا ايضا انه كلما كانت الاجتماعات الاشرافية الفردية قعيرة كلما
ن ذلك الى سطحية المناقشات وعدم الاستفادة منها كما يجب .

والآن وقد عرفنا ماهية الاجتماع الاشرافى الفردى وبعض النواحي الادارية
تعلقة به ، نريد أن نعرف الطرق التى بواسطتها يصبح هذا الاجتماع الثنائى
يلة يتعلم منها الطرفان ، ويتحسن عن طريقها نوع البرنامج الذى يقدم للجماعات
هم فى ترقية الاسلوب الذى تقدم به خدمات المؤسسة ، سنبدأ بشرح الاغراض
نى نرغب الوصول اليها عن طريق هذا النوع من الاجتماعات الاشرافية .

غراض الاجتماع الاشرافى الفردى:

يجب أن نعرف أن المشرف فى اثناء تأديته لوظيفته يتحمل ثلاث مسئوليات
ضحة، هى مسئولية نحو الشخص الذى يشرف عليه ، ونحو الجماعة الخاصة التى يعمل
بها هذا الشخص ، كذلك المؤسسة التى تقدم البرامج وفق حاجة المجتمع الذى يوجد

فيه . وهذه المسؤوليات متداخلة ومتصلة مع بعضها وتؤثر كل منها في الأخرى ، فال مساعدة الاشرافية التي تزيد من معلومات وقدرات وحرية وثقة الاخصائي تسهم مباشرة في تحسين نوع الخدمات التي تقدم للجماعة وكذلك البرنامج العام للمؤسسة وعن طريق ذلك يمكن تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة . وعلى كل ، يمكن تلخيص اغراض الاجتماعات الاشرافية الفردية والدورية في الآتي :

١- التوجيه

يغرم المشرف بهذا الدور عندما يقوم بدور الريادة الثانوية ، أي عندما يقوم بمساعدة الاخصائي عندما يكتشف ويحلل المواقف المختلفة في اثناء عمله . ان الجماعة ، وعندما تنقص الاخصائي الخبرات والمهارات الكافية للعمل مع انجماع يقوم المشرف على اساس من معلوماته وخبراته الكثيرة باقتراح بعض الحلول للنشكلات التي تتعرض لها الحياة الجماعية للجماعة . ويجب ان يكون المشرف واعيا الى ان انهدف هو تشجيع الاخصائي للاعتماد على نفسه في التصرف في المواقف الاجتماعية المختلفة التي تتعرض لها الجماعة وباختصار ، فالتوجيه عند يتضمن تقديم المساعدة عند الحاجة ، وذلك بمساعدة الاخصائي ليزيد ويستفيد من قدراته وخبراته ومهاراته الشخصية . وفي حالة الاخصائي الماهر نجد أنه قد يكتسب من المشرف ان يثير موضوعا للمناقشة ، لفتح للاخصائي الفرصة للبت فيها . وعلى كل ، يجب ان يتيح الاجتماع الفرصة لبدء الاراء للاخصائي المشترك في المواقف المختلفة .

٢- التعليق

ان الاجتماع الاشرافي الفردي هو خير فرصة تزيد معلومات الاخصائي وبخاصة الذي تنقصه الخبرة بالنسبة لطرق خدمة الجماعة ومبادئها ، كما انه يساهم على زيادة معلوماته بالنسبة لفهم الافراد وسلوكهم في الجماعات . فالأخصائي يستطيع ان يعرف المعاني العميقة للمبادئ والنظريات بالنسبة للمواقف الخاصة

تنتها مع المشرف فتأخذ صيغتها العملية بدلا من الصيغة النظرية البحث ، ويتعرف
خصائى أيضا على طبيعة وغرض وتكوين وإدارة المؤسسة وعوامل البيئة التسي
ر في حياة الجماعة وأعضائها .

والخلاصة ، أن الاشراف عملية تعليمية ، يستخدم المشرف ذو الخبرات
مهارات وانعلومات الجسد الاجتماع الاشرافى الفردى بصفة خاصة لتعليم من يقوم
شراف عليهم سواء أكانوا من الموظفين ، أم من الطلاب ، أم من المتطوعين .

الإدارة

يقوم المشرف فى الاجتماع الاشرافى الفردى بشرح وتوضيح كيفية تسييق
مج الجماعات التى يعمل معها الاخصائى مع البرامج العامة للمؤسسة ، وكذلك
بشوعات المتعلقة باستخدام الخامات والمعدات والموارد بصفة عامة ، ومايتعلق
باسة المؤسسة وماتتطلبه من تقارير وعلاقة الاخصائى بموظفى المؤسسة وغير
من الشؤون الادارية .

هذا ، وإذا ما نظرنا الى أغراض الاجتماعات الاشرافية الفردية السابق
يجها نجد أنها ترتبط ارتباطا وثيقا ، بل وتتبع من الوظائف الثلاث للاشراف
وهى الوظيفة الادارية ، والوظيفة التعليمية ، والريادة الثانية .

تعداد للاجتماع الاشرافى الفردى

يقوم المشرف والاخصائى بالاستعداد للاجتماع الاشرافى ، الا ان المشرف
السئول الأول عن الاجتماع ومحتوياته ، وذلك بناء على حاجة الاخصائى ، لأنه
الذى يقوم بتدريس المعلم . فيجب على الاخصائى ان يراجع تقريره الدورى الأخير
لكل التقارير الدورية السابقة التى قد تشمل ببعض النقاط والموضوعات التسي
ار فى الاجتماع الاشرافى ، ثم يراجع قائمة النقاط والاسئلة التى سبق ان قدمها
تقريره الدورية للمشرف لمناقشتها فى الاجتماع ، ثم عليه ان يفكر ويحلل ويجيب
ما ليشتركه مع المشرف فى المناقشة ، ويتفقد من عملية الاشراف بصفة

عامة . اما المشرف فيمكن حصر الدور الذي يقوم به للاستعداد والتضهر للاجتماع
الاشرافي فيما يلي:

١- يجب على المشرف أن يقدر حاجات الاخصائي : وهذا ما يطلق عليه التشخيص
التعليمي أو التربوي ، وهو أحد العوامل الاساسية
في عملية الاشراف ، والذي يجب ان يتخذ صفة الدوام والاستمرار ، ويكون اساس
للتخطيط والاستعداد لعملية المساعدة في الاجتماع الاشرافي ، ولا يمكن معرفه
ما يحتاجه الاخصائي الا بدراسة ومعرفة قدراته ومهاراته وخبراته ، وتقدير مستوا
الحالي ومقارنته بالمستوى المطلوب الوصول اليه وفقا لمسئوليات وظيفته وما يتقدم به
أعمال ونموه المهني بصفة عامة ، ويمكن للمشرف ان يعرف حاجة الاخصائي من
طريق الآتي:

(أ) طلبات الالتحاق بالعمل ، سواء أكان ذلك بالنسبة للموظفين أو المتقاعين
أما بالنسبة لطلاب الخدمة الاجتماعية ، فيمكن للمشرف ان يرجع للاستفسارات
الخاصة بالتدريب التي ترسلها معاهد الخدمة الاجتماعية للمؤسسات التي يتقدمون
بالتدريب فيها ، هذه الطلبات والاستمارات عادة ما يذكر فيها بيانات مهمة
عن هؤلاء الموظفين والمتطوعين والطلاب ، وبخاصة مهاراتهم وخبراتهم وتدريبهم
بصفة عامة .

(ب) العلاقة الاشرافية الطيبة ، ومهارة المشرف في الاشراف والتي تتضمن
التقبل وحسن الاستماع وتوجيه الأسئلة ، وتقدير مشاعر الاخصائي وغير ذلك ولاش
ان هذا يشجع الاخصائي على أن يلجأ بمشكلاته وحاجاته الى المشرف ، ويتحده
عنها معه بصراحة ، كما يساعد الاخصائي ايضا على الاشتراك والتعاون مع المشرف
في الاجتماعات الاشرافية وطلب المساعدة منه دون خوف أو تردد .

(ج) ملاحظة المشرف للاخصائي في المواقف المختلفة .

(د) التقارير التي يكتبها الاخصائي ويقدمها للمشرف قبل الاجتماعات الاشرافية

١- يجب على المشرف أن يتأمل الأمور التي يقوم به : أى يجب أن يفكر المشرف أنه يمثل السلطة التي قد تقارم شعوريا أو لاشعوريا ، وان رغبته في إنجاز الأعمال وبرامج المؤسسة قد تجعله يتحمل المسؤولية الكاملة لما يقوم به الأشخاص من أعمال ، بأن يخبره بما يفعله ، لأنه من الجهل والاسراع أن يخبر المشرف الأشخاص بما يجب أن يفعله ، لأنه لا يتعلم بهذه الطريقة ، فهو يستفيد ويتعلم عندما يبدأ المشرف معه حيث هو ويشتركان معا في مناقشة وحل الأمور سويا .

ويجب ان يتذكر المشرف أنه هو والأشخاص يتعلمان في الاجتماع ، أن التعليم وبخاصة في الخدمة الاجتماعية يكون محوريا بشعور الخوف ، ومعرفة لمشرف بذلك الحقيقة تزيل من الاجتماع بعض التوائت التي تؤثر في سيره .

والخلاصة ، هي ان يجب ان يفسد نفسه نفسيا لمعاية الاشراف وماتتقمنه من شاعر .

٢- يجب على المشرف ان يخصص الاجتماع من حيث مدة الاجتماع ومكانه يجب عليه أن يخصص للاجتماع وقتا محددا له ، والذي يسمح بمناقشة الموضوعات المختلفة وعدم الاستعجال ، حتى لا يأخذ الاجتماع الاشرافى الصلة "الروتينية" بنظر الموضوعات الاخرى بشر . من الاستعجال الذي يضيع الفرصة لجنى الثمار المرجوة من الاجتماع . هذا ويجب ان يراعى مكان الاجتماع ، فيكون مريحا بعيدا عن العوامل التي تعكر صفو الاجتماع والاستفادة منه .

٣- يجب على المشرف مراجعة كل ما يتعلق بما يجوز ان يناقش في الاجتماع يجمع وينظم المعلومات التي تسهل مناقشتها : فعلى المشرف ان يراجع تقاريره تقارير الأشخاص وملاحظاته عليها ويستعد لمناقشة الموضوعات وريقة الصلة بحاجات الأشخاص التي يمكن أن تظهر في الاجتماع وذلك بمراجعتها قبل الاجتماع بوقت كاف ، وان ينظم المراجع والمعلومات التي يمكن الاستفادة منها في مناقشتها .

فإذا كانت الموضوعات خاصة بأحدى الجماعات مثلاً عليه ان يقوم بدراساتهم ومراجعة تقاريرها التي كتبت غيرها بمعرفة الاخصائي ، ويجوز ان يقرأ المشرف بعض التقارير التي كتبها هو عن الاخصائي اذا كانت هناك بعض الموضوعات التي تتعلق بالاخصائي نفسه ، كما يصح ان يراجع بعض النواحي الادارية اذا نـ الامر ذلك . وباختصار ، يجب ان يكون المشرف مستعداً لكل مايجوز ان يساه في الاجتماع .

د- يجب على المشرف أن يحدد الأغراض التي على أساسها يشترك في الاجتماع . فهناك عدة أغراض يشترك على أساسها المشرف مع الاخصائي في الاجتماع الإداري :

- (أ) تكوين علاقة طيبة بين المشرف والاخصائي .
- (ب) استخدام طرق التعليم الحديثة .
- (ج) على المشرف أن يمس نفسه ويستخدم خبراته وقدراته ليزيد من شأن الاخصائي بنفسه .
- (د) يضع موضع الاعتبار مسؤولياته نحو المؤسسة والجماعة والاخصائي .

محتويات الاجتماع الاشرافي الفردي :

أن الغرض الاساسي لعملية الاشراف هو مساعدة الاخصائي على النمو والمسؤوليات المهنية على أحسن وجه ممكن . لذلك يجب على المشرف أعداد وثائق محتويات للاجتماع الاشرافي وفق حاجة الاخصائي ، وعليه الا يتمسك بالنقطة التي أعدنا للمناقشة في الاجتماع ، بل أن النقط التي قد يثيرها الاخصائي والاسئلة التي يسألها لذات أهمية كبرى في توضيح العلاقة الاشرافية والفصل على نجاح الاجتماع الاشرافي وتحقيق أهدافه لعملية الاشراف ، كما يجب عليه ان يترك المناقشات التي تثار في الاجتماع حول النقط الثلاث الآتية :

١- المؤسسة وما يتعلق بها - أغراضها وفلسفتها وسياستها وإدارتها وبرامجها ومواردها .. الخ

٢- الجماعة التي يقوم الاختصاصي بالعمل معها والأعضاء المكونين لها ، فمثلا يمكن مناقشة النقاط التي تدور حول أغراض الجماعة والعلاقات السائدة فيها ومشكلات المجتمع على الجماعة ومساعدة الاختصاصي للأفراد والجماعة كوحدة واحدة.

٣- الاختصاصي ومسئولية وظيفته ومساعدته على القيام بها ، فتدور المناقشات حول دور الاختصاصي في المواقف المختلفة ومساعدة الجماعة وأعضائها . وكيف يستخدم الاختصاصي موارد المؤسسة المجتمع المحلي ، كما يشجع على الانضمام للبرامج لتدريبية.

ويجب على المشرف ان يساعد الاختصاصي على ان يقوم عمله ويزيد من معلوماته مهاراته ووضع خطة العمل وتنفيذها وحل مشكلاته . وباختصار ، ليس المشرف مسؤولا ان يملئ على الاختصاصي ما يجب ان يفعله ، بل هو مسئول عن مساعدته لكي يكتشف بنفسه ما يجب ان يفعله وكيف يفعله .

هذا ، ويجب أن يبدأ الاجتماع الاشرافي بمناقشة بعض النقاط البسيطة الهامة خاصة النقاط والأسئلة التي قد يثيرها رؤسائها الاختصاصي ، ثم يتدرج منها الى مناقشة لنقاط الأكثر صعوبة . وباختصار يجب على المشرف أن يراعى النقاط التي يجب ان يراعيها عندما يقوم بدوره التعليمي والذي سبق عرضها وتوضيحها عند شرح الوظيفة التعليمية للإشراف ، على ان يقوم المشرف والاختصاصي في نهاية الاجتماع بتخليص مناقشات التي دارت في الاجتماعات والتوصيات التي توصل اليها .

أما الطريقة التي تناقش بها الموضوعات المتعلقة بالعمل مع الاختصاصي ، فهذا توقف على المشرف نفسه ، وعلى الأسلوب الذي يراه ويرتاح اليه . فبعض المشرفين يجدون أنه من المفيد البدء بالتحدث عن الموضوعات العامة ثم التدرج منها الى

نقط الخاصة المراد التركيز عليها ، وهنا قد يجوز مثلا ان يطلب المشرف من الاخصائي أن يتحدث عن البرنامج بصفة عامة ، ثم توجه المناقشات الى كيفية استخدام البرنامج لمساعدة يجدون أنه من المفيد البدء بالتحدث عن الموضوع العامة ثم التدرج منها الى النقاط عن البرنامج بصفة عامة ، ثم توجه المناقشات الى كيفية استخدام البرنامج لمساعدة الافراد ثم توجه المناقشة الى استخدام الاخ البرنامج لمساعدة بعض اعضاء الجماعة التي يعمل معها ، وهناك بعض آخر من المشرفين يجد انه من الافيد ان يبدأ بمناقشة الحالات الخاصة وينتقل بعد ذ الى الاستنتاج والتعميم للقواعد والاساليب التي يجب ان تراعى فى مثل هذه الـ وسواء استخدام المشرف الاسلوب الاول أو الاسلوب الثانى يجب ان يفهم الاخصائي فى النهاية بوضوح الهدف من المناقشات والاستفادة منها فى ضوء الـ هذا ، يستخدم الاسلوب الأول عادة عندما يكون الاخصائي حديث العهد بالـ ولديه بعض المخاوف والمقاومة للاشراف .

صعوبات الاجتماع الاشرافى الفردى

هناك بعض الصعوبات التى تقف فى سبيل تحقيق النتائج المرجوة للاشرافى الفردى ، ولذلك يجب أن يكون المشرف واعيا لها ويعمل على ازالة ويمكن تلخيص هذه الصعوبات فى الآتى:

- ١- الشعور بعدم الامن المرتبط بدور كل من المشرف والاخصائي:
يتعلم كل من المشرف والاخصائي عن طريق عملية الاشراف . ولذلك ي كل منهما بشئ من عدم الامن عندما يقوم كل منهما بدوره ، علاوة على ان وبخاصة حديث العهد بالاشراف قد يشعر بعدم الثقة فى نفسه خاصة عندما ي نفسه الى اى مدى أقوم بمساعدة الاخصائي على النمو والتقدم ، ولاشك ان الشعور يقلب حجر عثره امام المشرف فى مساعدته للاخصائي . اما من ناحية

لاخصائى فهو يشعر بعدم الامن لانه يتعلم ، وهذا صعب لانه يتخلص من شيء ملموس
يرد ان يقوم به ليتعلم شيئا غريبا عنه .

وعدم الامن والطمانينة من جانب الاخصائى غالبا مايؤدى الى ان يقاوم مساعدة
مشرف له ، ولذلك يجب ان يتقبل المشرف اعراض ومقاومة الاخصائى لمساعدة
مشرف ويوجه عنليته لفهم الاسباب الداعية لذلك ويعمل على ازالتها .

ولأهمية هذه المشكلة وانتشارها فى الغالبية العظمى لعمليات الاشراف
نتحدث عنها بشيء من التفصيل سواء أكان ذلك من الناحية النظرية ، أم من
ناحية العملية وذلك بعد الانتهاء من الحديث عن الاجتماع الاشرافى الفردى .

- اتجاه كل من المشرف والاخصائى نحو السلطة :

لاشك ان للمشرف سلطته التى تخولها له وظيفته فى المؤسسة التى قد يسمى
لاخصائى ادراكها لخبراته السابقة مع من كانوا فى مراكز السلطة ، أو لعدم فهمه
دراكه لمعنى السلطة بصفة عامة ، ولذلك يجب على المشرف أن ينظر لهم هذه
حقيقة بعينى الاخصائى ويتعرف على شعوره وأسبابه ، ويقدر ظروفه كأنسان له
افعه وحاجاته وقدراته ووجهات نظره ، ويساعد على ادراك معنى هذه السلطة، وأنه
يجود لمعاونته ومساعدته وليس لاكتشاف الأخطاء ومحاسبته عليها .

ويخطئ المشرف اذا اعتقد بناء على سلطته ان يظهر بمظهر الشخص الذى
ستطيع أن يجيب على كل الاسئلة التى يسألها له الاخصائى وأنه يعرف الحـل
تبع المشكلات التى يتعرض لها ، ولا يخفى ان نجاح المشرف فى عمله يتوقف على
دى مهارته واستطاعته على تكوين علاقة طيبة مع من يشرف عليه ، وان يشركه فى
يجاد الحل للمواقف التى يتعرض لها ، وأنه يستطيع ان يقول فى بعض الأحيان
نه لايعرف الاجابة على بعض الاسئلة التى لايعرف الاجابة عنها .

ويجب على المشرف ان يكون واعيا لسلطته التي يجوز ان يسيء استخدامها
وغرضها على من يشرف عليه في اخذ القرارات وانجاز الأعمال لأنه بذلك يمس
الاخصائي من مسؤولياته في القيام بهذه الاعمال وتحمل المسؤولية كاملة ، وأن المشرف
لم يساعده على تحمل المسؤولية والنمو والتقدم .

فالسلة ليست خطرا ، ولكن الخطر هو سوء استخدامها ، وعلى ذلك
يجب على المشرف من ان يساعد الاخصائي في ادراك معنى هذه السلطة ، كما لا
يستخدمها ، لان يقف حجر عثرة في نمو العلاقات المهنية بينهما والاستفـ
من الاجتماعات الاشرافية .

٣= استخدام الاجتماع الاشرافي لحل المشاكل

أن المشكلات التي تظهر في الجماعة تتكون عادة من عدة عناصر مختلفـ
وعلى المشرف عندما يناقش مشكلة من هذه المشكلات ان يقسمها الى عناصرهـ
ويتقدم بمناقشة وشرح تلك العناصر منفصلة عن بعضها حتى يستطيع ان يفهمـ
ويتقبلها الاخصائي ، ويتوقف ذلك على قدراته ومهاراته وخبراته .

وهناك بعض الاخصائيين الذين يحاولون ان يخفوا اخطاءهم على المشـ
لشعورهم أن هذه الأخطار هي نتاج لفشلهم وعدم القدرة على القيام بالعمل ، أو انهـ
لا يملكون بعد الى درجة من المهارة كى يروا الاخطاء التي تظهر في الجماعةـ
ويقولون أن كل شئ في الجماعة على مايرام ويسير سيرا طبيعيا ، وعلى المشرف
هذه الحالة ان يتقبل ذلك ، ثم يسأل الاخصائي ان يتحدث عن بعض نواحـ
الحياة الاجتماعية للجماعة كالبرامج أو الأعضاء أو غير ذلك ، ولاشك ان المشـ
سيجد المادة الغزيرة التي يمكنه ان يستخدمها في مساعدة الاخصائي وتعليمه ، كـ
عليه ان يزيد ثقة الاخصائي بنفسه ويركز أهتمامه على الجماعة وليس على نفسه .

٤- تطور عزم الاخصائي

عندما يعبر الاخصائي عن وهن عزيمته ومضايقته للموقف الذي يتعرض لــــه في الجماعة أو المؤسسة ، يجب ان نعرف أنه في حاجة الى معرفة من قبل المشرف الذي يعمل على مساعدته على التعبير عما يشعر به وتبصره بالموقف الاجتماعي الذي يواجهه ويجب على المشرف في الاجتماعات الاشرافية ان يقدر ويثني على كل عمل يقوم به الاخصائي ويستحق عليه الثناء والتقدير ، أي أنه يجب على المشرف ان يعين الاخصائيين ويقرر عمله كلما لزم الامر ذلك .

هـ- المشكلات الشخصية للاخصائي

قد يرغب بعض الاخصائيين في استخدام الاجتماعات الاشرافية لحل مشكلاتهم الشخصية وقد يكتشف المشرف نفسه اضطراب الاخصائيين ومخاوفهم ، وفي كلا الحالتين فان هناك حاجة للمساعدة ويجب أن نعرف ان المشرف ليس مسئولاً عن———— المشكلات الشخصية للاخصائي لان ذلك خارج عن الدور الذي يجب ان يقوم بهـــــــه ، ويستثنى من ذلك حالات سوء التكيف التي لا يستطيع الاخصائي أن يستمر في العمل بدون علاجها .

٦- اللغة التي يستخدمها المشرف

يخلق المشرفون في بعض الاحيان صعوبات للاخصائيين اللذين يشرفون عليهم بسبب اللغة أو الاسلوب الذي يستخدمونه في التفاهم معهم ، ولذلك يجب على المشرف ان يستخدم في معاملاته مع من يشرف عليهم الاسلوب واللغة السهلة ، أي لا يستخدم الاصطلاحات الفنية التي يصعب فهمها وبخاصة مع الموظفين ذوي الخبرة المحدودة والمتطوعين .

تسجيل الاجتماع الاشرافي:

يجب على المشرف ان يقوم بتسجيل ملاحظاته ومحتويات ما دار في الاجتماع الاشرافي كي يستخدم اساسا لتحديد الخطوات التي يجب اتباعها لمساء الاخصائي ، ويجب ان يشمل تقرير المشرف النقاط الاتية :

- ١- ملاحظات المشرف على الاخصائي وأسلوبه في استخدام الاجتماع الاشرافي
- ٢- الخبرات الجيدة التي استفادها الاخصائي
- ٣- مظاهر التغير التي حدثت للاخصائي
- ٤- المواقف والمشكلات التي نوقشت والقرارات التي اتخذت بالنسبة للمواقف المقبلة .
- ٥- نوع المساعدة التي يحتاجها الاخصائي والتي تتخذ اساسا للاجتماعات الاشرافية المقبلة واجتماعات الموظفين .

والآن وقد انتهينا من عرض الجوانب المختلفة للاجتماع الاشرافي الفردي سنتحدث عن مقاومة الاخصائي للاشراف كما سبق ان اشرنا .

مقاومة الاخصائي للاشراف

أن مقاومة الاخصائي للاشراف تعد من المشكلات الكبيرة التي تقف حجرة في سبيل تعليمه وتدريبه في مجال العمل مع الجماعات ، ولذلك يجب على المشرف ان يستخدم الوسائل التي قد تبدو في بعض الاحيان "جافة" وغير مستساغة لتحقيق النمو الذي يتطلبه اخصائيو الجماعات . وعلى كل ، فان توجيه اخصائي الجماعة الذي يقاوم عملية الاشراف ومساعدة المشرف له ليست عملية سهلة .

وهناك اسباب متعددة يقاوم بسببها اخصائي الجماعة عملية الاشراف ، منها قد يخاف ان يفقد اعتماده على نفسه ويصبح متكللا على غيره وهو المشرف في هذه الـ

أو أنه أقل مرتبة ومكانة من المشرف الذي يتميز بمعلوماته الغزيرة وخبراته الوفييرة والذي يلعب اليه غالبا كلما وأجهته معوبة أو صادفته مشكلة ، أو أن الاخصائى قد لايشعر بالحرية دائما ليعبر عن أفكاره بصراحة ويناقش مشكلاته ، كما انه يريد أن يرضى المشرف وذلك بكلفيد خططه ومقترحاته التي قد لايقنع بها ، هذا بالإضافة الى ان خبرات الاخصائى المدرسية والاسرية ، وعلاقاته مع جيرانه والمجتمع السلى يعيش فيه لذات تأثير علي هذه الظاهرة .

ويتضايق الاخصائى عندما يرى ان المشرف يطلب منه دائما ان يتحدث ، فى حين ان المشرف يأخذ دور المستمع . فالأخصائى يتوقع فى الاجتماعات الاشرافية الاولى ، أن يأخذ من المشرف مواقف محددة لما سيقوم به من اعمال مع جماعته ، فهو ينتظر ان يعرف البرنامج الذى ستنفذه الجماعة واعضاؤها ، وكيف يتصرف فى مشكلات النظام ، والنمط الاجتماعى داخل الجماعة ، وبدا من هذا . يجد ان المشرف يقوم بسؤاله اسئلة متعددة محاولا اكتشاف اتجاهاته ومعرفة مشكلاته ورغباته ، ومساعدته على حل مشكلاته بنفسه ، وتحليل صفاته الشخصية وغير ذلك ، ولاشك ان كل هذه المواقف الجديدة بالنسبة له وغير المتوقعة تضايقة وتؤثر فيه انفعاليا ؛ وتجعل منه عادة شخصا سلبيا لايقبل المعونة التي يقدمها له المشرف ، فيغادر الاجتماع الاشرافى وهو غاضب ، ويشعر بأنه لم يستفد شيئا يساعده على تأدية عمله كما يجب ، ويستمر ذلك الشعور حتى يدرك الاخصائى ان ذلك لمساعدته لكي ينمو مهنيا ويؤدى عمله على احسن وجه ممكن ، ولا يتم ذلك الا باشراف واع يساعده على التخلص من هذا الاتجاه الهدام ، وهو مقاومة للاشراف ، واستخدامه له استخداما ايجابيا بناء . وفيما يلى تقريران لاجتماعين اشرافيين يعطيان مثلا على مقاومة الاخصائى لعملية الاشراف ومساعدة المشرف له للتخلص من هذا الاتجاه غير السليم .

التقارير

التقارير التي يكتبها الأعضاء

لا شك أن أخصائي الجماعة مسئول عن كتابة التقارير المختلفة ذات الأهمية الفائقة للجماعة وأعضائها والاعضاء والمؤسسة ومهدان الجماعة^(١).

وهناك أنواع مختلفة من التقارير التي يقوم أخصائي الجماعة سواء أكان أو طالباً من طلاب الخدمة الاجتماعية بكتابتها في المناسبات الخاصة وحسب القدر المطلوب من كتابتها . وأهم هذه التقارير ، هي التقارير الاحصائية ، والتقارير الفردية الخاصة بأعضاء الجماعة ، وتقارير البرامج الخاصة ، والتقارير الدورية للجماعات ، والتقارير التحليلية للجماعات .

أما المتطوعون فهم مسئولون أيضاً عن كتابة التقارير خاصة والتقارير البسيطة التي لا تتطلب العمق كذلك التقارير التي يقوم بكتابتها الأخصائيون الموظفون وطلاب الخدمة الاجتماعية ، وهذا يرجع لسببين واضحين ، أولهما — تخصيص المتطوعين في العمل مع الجماعات ، وثانيهما هو عدم توفر الوقت الكافي لديهم لكتابة التقارير ، لذلك يجب أن تقوم مؤسسات العمل مع الجماعات التي تستعين بالمتطوعين بمساعدتهم على كتابة التقارير البسيطة ، وذلك باعطائهم استمارات ذات عناوين محددة وواضحة يستطيع المتطوع أن يكتب تحتها ملاحظة وأفكاره ، هذه العناوين متعددة يمكن أن تتضمن على سبيل المثال لا الحصر من : أولاً فأول ومع من من الاعضاء ، من الذي اقترح شيئاً ، من قال أمراً مهماً أو فعل مهما من هم الاعضاء المهمون في الجماعة ، من يبدو وحيداً ، من الذي يوجد المشاكل ، والنشاط ومن اقترحه كيف اتخذ القرار ، استجابة الاعضاء ، والاذا الجديدة والخطط الجديدة ، وهكذا .

(١) للاستزادة في هذه الناحية يمكن الرجوع الى :
العمل مع الجماعات : في محيط الخدمة الاجتماعية : الدكتور محمد شمس الدين احمد - ١٩٨١ - الباب السادس .

على المتطوع أن يفهم أن التسجيل يتضمن نقاط القوة ونقاط الضعف التي تتعرض
جماعة ، هذا ، ولا يخفى أن مثل هذه التقارير البسيطة لها أهميتها الفائقة ففى
الإشراف . حيث يقوم المشرف بمساعدة المتطوع على النمو واداء عمله على خير

١ : الإخصائى لكتابة التقارير

كثيرا مايقاوم بعض الإخصائيين أو الطلاب أو المتطوعين التسجيل وكتابة
ير ويرجع ذلك عادة الى عاملين أساسيين ، أولهما عدم فهم أغراض وفوائد
بل ، أما العامل الثانى فهو عدم مساعدة الإخصائى أو الطالب أو المتطوع على
كتابة التقرير وهذه نقطة مهمة ، حيث نرى ان كثيرا من الإخصائيين فى بدء
م المهنة ، كذلك الطلاب والمتطوعين يقوم للمشرف فى أثناء الاجتماعات
افية : "أنا أقول لك ماحدث ولكنى لا أعرف كيف اسجله".

لذلك يجب على المشرف أن يساعد المبتدئين ممن يشرف عليهم على التسجيل
م فيساعدهم على ان يجعلوا بؤرة اهتمامهم فى البداية على كتابة التقرير من حيث
ل وأجزاؤه المختلفة . ومن المستحسن بل من الواجب الا يغيد المشرف الإخصائى
، معين للتقرير ، بل يعلمه الاطار العام لتقرير وأجزائه حسب وجهات النظر
ملفة ويترك له حرية الكتابة مهتما بالمحتويات أكثر من اهتمامه بالشكل أو الصورة
يكون عليها التقرير . ولا يخفى على المشرف أن بعض الإخصائيين ، يؤيدون
نظر المشرف فى البناء التكوينى ومايحتويه التقرير من عناوين وذلك لاسترضائه
يجب على المشرف أن يقوم بتفهيهم أن ليس لزاما عليهم ان يتقيدوا بوجهة
ه ، وأن لهم الحرية فى اختيار الاسلوب الذى يريدون الكتابة به ، لان المهم هو
نام بالمحتويات أكثر من الاهتمام بالشكل القامرى للتقارير كما سبق الإشارة
ك . والحقيقة أن لكل مؤسسة من مؤسسات العمل مع الجماعات سياستها الخاصة
، تتبعها فى التسجيل وكتابة التقارير ومحتوياتها شكلا وموضوعا ، وعلى كل من يعمل
مؤسسة من هذه المؤسسات إتباع السياسة التى تضعها هذه المؤسسة للتسجيل وكتابة

وبعد أن يتقن الاخصائي كتابة التقرير من حيث الشكل يمكن للمُستشار أن يساعده للانتقال إلى مرحلة أخرى ، وهي التركيز على الجماعة كجماعة وأعضائها ومما يقومون به من نشاط أكثر من تركيزه على تحليل نفسه وسلوكه وتحليل المواقف المختلفة والأفراد تحليلًا دقيقًا ، ولا شك أن ذلك يساعده على أن يكون دقيق الملاحظة وبالتالي يساعده على دقة التسجيل وشموله لما يحدث في أثناء اجتماع الجماعة وذلك بالانتخاض إلى الواقعية التي يجب أن يعيش فيها الاخصائي ليكون مساعداً حقيقيًا لغيره وأعضائها . ثم بعد ذلك ينتقل الاخصائي إلى مرحلة ثالثة ، وهي مرحلة التعمق في دراسة وتحليل سلوك الأعضاء كأفراد وجماعة ، وكذلك دراسة وتحليل المواقف التي تسببها التي تظهر في أثناء الحياة الاجتماعية للجماعة ودور الاخصائي في حل جانبها من هذه الجوانب ، وغير ذلك من جوانبها التي تعمل مع الجماعات ، ثم التخطيط لمساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتكيف .

وبهذه المناسبة نذكر أن هناك بعضاً من المشرفين يطلبون من الاخصائي تسجيل الاجتماعات الإشرافية الفردية أو الاجتماعية التي يفتقدونها معهم ، ولا شك أن في ذلك زيادة للأعباء التي يقومون بها خاصة وأن ذلك من مسؤوليات المشرفين والنواب على المشرف أن يشجع الاخصائي لأخذ الملاحظات والملاحظات التي أهميتها له في مثل هذه الاجتماعات ليرجع لها عند الزوم بدلا من تسجيل ما يدور في هذه الاجتماعات تسجيلاً كاملاً .

التقارير التي يكتبها المشرف

بالرغم من كثرة أعمال المشرف في المؤسسة وعدم وجود الوقت الكافي لديه نجد أن من بين مسؤولياته كتابة التقارير عن مقابلاته التمهيدية واجتماعات الإشراف الفردية والجماعية والتقييمية ، ومن ملاحظاته للجماعات التي يعمل معها من مشرف عليهم كما أنه مسؤول أيضاً عن كتابة التقارير التي تتعلق باجتماعات الموظفين وخاصة فيما يتعلق بمن يقوم بالإشراف عليهم ومدى إيجابياتهم في الاشتراك في الاجتماعات وإسهامهم في المناقشات ، ولا شك أن هذا يساعده على متابعة من مشرف عليهم ومعرفة

بطاقتهم ونقط ضعفهم ، ونوع المساعدة التي يحتاجونها ، ودلائل تقديمهم وغير ذلك من
لواحي ذات الاثر الفعال في مساعدتهم على النمو وأداء مسؤولياتهم المهنية على احسن
جه ممكن.

نواع التقارير التي يحتاج اليها الافراد

تقسم التقارير التي تحتاج اليها عملية الاشراف قسمين:

أولهما التقارير الاحصائية أو الكمية Quantative ، وثانيهما التقارير التي
تبنى بالكيف Quantitative

فالتقارير الاحصائية أو الكمية هي التقارير التي تعتمد على عرض الحقائق
لبيانات على اساس الارقام ، اي عرض الجانب الكمي للموضوع المراد عرضه ، أي أن
تقارير الاحصائية تتضمن الحقائق التي يمكن قياسها موضوعيا .

والتقارير الاحصائية في مؤسسات خدمة الجماعة تختلف عن بعضها حسب البيانات
مراد عرضها، فيصح أنها تتعلق بالجماعة أو أعضائها ، أو المؤسسة وإمكاناتها
تختلفة أو المجتمع المحلي وعلاقة المؤسسة به وهكذا . فمثلا إذا أردنا أن نعرض بعض
بيانات الاحصائية عن إحدى الجماعات ، فيصح أن تشمل هذه البيانات عدد الأعضاء
، الجماعة وبنفسهم ، وعمرهم ، وعدد مرات اجتماعهم اسبوعيا وحضور وغياب الأعضاء
نواع النشاط وغير ذلك من المعلومات التي يمكن عرضها بالارقام .

أما إذا أردنا عرض بعض البيانات الاحصائية الخاصة بالافراد فيصح أن تشمل
عس ، والعمر ونوع المدرسة ، والوظيفة أو العمل ، والدين ، والجنسية ، وعمـل
الدين ، والمستوى الاقتصادي ، أي الدخل وغير ذلك .

ويصح أن تشمل البيانات الاحصائية الخاصة بالمؤسسة عدد أعضائها ، وتوزيعهم
جغرافيا في المجتمع المحلي ، والبيانات الخاصة بهم كالجنس ، والن ، والديـن
الجنسية .. الخ ، وأوجه النشاط ، وتوزيع الأعضاء بالنسبة لها ، ومدى إقبالهم

عليها ، ومدى اشتراك الاعضاء في النشاط الفردي والجماعي ، وحجم الجماعات ، وغير ذلك من الحقائق التي يمكن اظهارها بالأرقام.

أما عن المجتمع المحلي ، فيمكن ان تشمل البيانات الاحصائية الخاصة بالمؤسسة وذلك بصفة عدد المراقبين ، أو عدد الاطفال التي تقوم المؤسسة بخدمة وعدد الموجود منه في المجتمع المحلي ومحتاج لخدماتها ، كما يمكن ان تشمل هذه البيانات الاحصائية ، النواحي الاقتصادية ، والثقافية ، والصحية والترفيهية والنسبية ، وعدد الاسر ومتوسط حجم الاسرة ، وغير ذلك من المعلومات التي يحتسب اليها القائمون بالعمل في المؤسسة لوضع الخطط والبرامج التي تساعد على تقديم الخدمات الممكنة للأفراد والجماعات والمجتمع المحلي بصفة عامة.

هذا ، ويجب ألا تغفل الحقيقة الواضحة ، وهي أن الأرقام والتقارير الاحصائية وحدها غير كافية في عملية الاشراف ، والأرقام وحدها عاجزة عن إعطاء صورة واضحة من الخبرات انجماية المختلفة التي يستفيد منها الافراد والجماعات ، ومدة المساعدة التي يقدمها الاخصائي لهم ، ونقط القوة والضعف في هذه المساعدة ، وغير ذلك من المسائل التي تتعلق بالكيف لا بالكم ، ولذلك لا يقتصر المشرف في عملية الاشراف على مثل هذه التقارير وحدها ، بل يجب أن يعتمد على الانواع المختلفة من التقارير .

أما التقارير التي تتعلق بالكيف فهي التقارير التي تبين نوع ومستوى الخدمات التي تقدم للأفراد سواء أكانوا أعضاء في الجماعات التي يعمل معها الاخصائيون الذين يقومون بالعمل مباشرة مع الجماعات أو يؤدون بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة . فالتقارير التي يكتبها الاخصائيون تتركز عادة على سلوك الاعضاء في الجماعة ، وعلاقاتهم وتفاعلاتهم فيها ، وما يقومون به ، ومدى ونوع اسهامهم واشتراكهم في التفكير ، والعمل واللعب ، والتعاون في الجماعة ، وآرائهم وتطورها ، وقبولها أو بوساطة الاعضاء فيها ، وكيف يؤثر بعضهم في الآخر ، وما يقوم به اخصائي الجماعة كمساعد ومعين للجماعة ، وشعوره نحوها ، والهدف الذي تريد الجماعة أن تصل اليه .

منور عملية النمو أو لا ، انتي يلاحظها على الاعضاء والجماعة بصفة عامة ، ونسرع
بلاغات والتفاعلات بين الجماعة والجماعات الاخرى والمؤسسة والمجتمع المحلي .

وأما التقارير التي يكتبها المشرف نتركز عادة على الاخصائى وأسلوبه
استخدام الاجتماع الاشرافى ، والخبرات الجديدة التي استفادها ، ودلائل التغيير
التي حدث له والمواقف التي توثقت واقرارات التي أتخذت النسبة للخطوات
مستقبله ، ونوع المساعدة التي يحتاجها والتي تتخذ أساسا للاجتماعات الاشرافية
مستقبله ، واجتماعات الموظفين .

ولقد وجد ان استمارة تسجيل اعضاء الجماعة وصحيفة الوجه التي تستخدم عند
قائمة التقارير الدورية ، واستمارة حضر حضور وغياب اعضاء الجماعة هي أهم المصادر
احصائية المفيدة فى عملية الاشراف ، أما التقارير الدورية التي يكتبها الاخصائى
بعد اجتماعاته مع الجماعة انتي يعمل معها ، والتقارير التي يكتبها المشرف نفسه
من مقابلاته التمهيدية واجتماعاته الاشرافية الثمرية والجماعية وملاحظاته للجماعات
اجتماعات الموظفين هي أهم المصادر " الكيفية " فى عملية الاشراف ، وعلى ككل ،
ان أهم هذه التقارير والتي غالبا ماتعتمد عليها عملية الاشراف دائما هي التقارير
دورية التي يكتبها الاخصائى عقب اجتماعاته مع الجماعات التي يعمل معها .

كيف يستخدم المشرف التقارير

يجب على المشرف أن يقرأ بامعان التقارير الدورية التي يكتبها اخصائى
لجماعة قبل الاجتماع الاشرافى معه ، " بجدول أعمال " الاجتماع كثيرا مايعتمد عليها
بما ، أكان ذلك بالنسبة الى المشرف أو بالنسبة الى الاخصائى نفسه ، وهنا يجب على
لمشرف أن ينتقى النقاط والمواقف والموضوعات التي يريد ان يناقشها مع الاخصائى
بقا للخطة التي يضعها المشرف والتي تحقق النمو للاخصائى ، أى أن عملية الاشراف
عنها ليست بعملية مرتجلة ولكنها عملية موضوعة يهدف لها المشرف ، كما يحدد
اهدافها وفقا لحاجات الاخصائى وقدراته ، أى يجب أن يركز المشرف اهتمامه

ومساعدته على مايجب ان يتعلمه اخصائى الجماعة فقط ، ولايتطرق الى مناقشة النقص
والموضوعات الأخرى الا اذا تطلب الموقف ذلك ، وكانت هناك حاجة ملحة وتتطلب
العلاج السريع كما سبق الاشارة الى ذلك .

كيف تساعد التقارير في عملية الاشراف

ان كتابة التقارير جزء من مسؤوليات كل من المشرف والاختصاصى ، ويرى
بعض الاختصاصيين أن كتابة التقارير عملية استهلاك للوقت مفروضة عليهم بمعرفة
المشرفين ، كما ان شغل مسؤوليات عمل المشرفين دائما ما يكون مثار شكوى البعض
منهم بأن ليس لديهم الوقت الذى يضيعونه فى التسجيل . والحقيقة تختلف عن ذلك
ونقبت ان الوقت الذى يخصص لكتابة التقارير ليس بوقت ضائع ، وذلك لقوائدها
المتعددة ، فالتقارير وسائل اساسية فى الاشراف ، فالمشرف لا يستطيع ان يؤدي عمله
فى المؤسسة على الوجه الاكمل الا اذا كان قادرا على كتابة التقارير وقرائتها
وتحليلها وتعليم الغير بواسطتها .

وتكمن فائدة التقارير فى كونها أدوات تساعد على خدمة الأفراد الذين
تعمل معهم وتساعدهم ، سواء أكانوا أعضاء فى الجماعات التى يعمل معها الاختصاصيون
أم بالنسبة الى الاختصاصيين أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو المتطوعين الذين يقومون
بالعمل مع الجماعات ، ولاشك أن هذا يذكركم بالريادة الثانوية ، وهى احدى وظائف
الاشراف التى يقوم بها المشرف والتى سبق وأن تحدثنا عنها .

والاذا نظرنا للاشراف نظرة عامة ، نجد أنه يعتمد أكثر ما يعتمد فى تحقيق
اهدافه على الاجتماعات الاشرافية الفردية ، للاجتماع الاشرافى الفردى ثلاثة عناصر
متساوية فى اهميتها ، هذه العناصر هى الاختصاصى والمشرف والتقارير ، فهى كالمثلث
المتساوى الأضلاع ، ويحضر المشرف الاجتماع الاشرافى ومعه معلوماته وخبراته ،
ويحضر الاختصاصى الاجتماع ومعه علاقته المباشرة مع الجماعة ومهاراته التى يستخدمها
معه ، أما التقرير فيمد كلا منهما بالنقاط التى تكون مثار المناقشات بينهما ، ومن

منا يتضح فائدة التقرير للاخصائي حيث يساعده على الاستفادة من الاشراف ، كما أن التقرير فائدته بالنسبة للمشرف الذي يهيمن ويوجه عملية الاشراف نفسها حيث يساعده على مساعدة الاخصائي على النمو المهني وتأديبه وتثقيفه على أحسن وجه ممكن .

هذا ، ويمكن حصر أهم الفوائد التي تسهم بها التقارير في عملية الاشراف فيما يلي :

١- التعرف على الجماعات بالمؤسسة

تعلمى التقارير الفرصة للمشرف لان يكون على اتصال دائم بالجماعات التي تعمل في المؤسسة ويكون على علم بما يدور فيها ، وهذا يساعد على تنظيم وتنسيق البرامج العامة للمؤسسة . كما أن التقارير تساعد المشرف على التعرف على الجماعة التي يعمل معها الاخصائي ودراستها كوحدة قائمة بذاتها والوقوف على نسوع العلاقة التي كونها معها الاخصائي، والمشكلات التي تواجهها الجماعة وتتبع عملية النمو أو للتغيير التي تتعرض لها في اثناء حياتها الجماعية ، كما انه يمكنه معرفة درجة تماسكها ، والعشيرات التي بها ، والتغيرات التي تطرأ على أهدافها ، والمكانة الاجتماعية لكل عضو فيها وما طرأ عليه من تغير ، ومدى تقبل الجماعة له ، كما يمكنه معرفة المكانة الاجتماعية للجماعة ايضا في المؤسسة وعلاقتها بالجماعات الأخرى بالمؤسسة والمجتمع المحلي . فعن طريق التقارير يرى المشرف كل ما يحدث فسي الجماعة ، فهو يعرف محتويات البرنامج ، ونسبة حضور الاعضاء وعلاقة ذلك بأوجه نشاط البرنامج ، كما يمكن للمشرف ان يساعد الاخصائي لمعرفة حاجات ورغبات الجماعة وأعضائها والعمل على مقابلتها واشباعها مستغلا في ذلك موارد المؤسسة والمجتمع المحلي سواء أكانت هذه الموارد بشرية أم مادية .

وفي الحقيقة يعتبر التقرير وثيقة لما يحدث فعلا في الجماعة . فهو يساعد في تقييم البرامج لانه يعكس لنا الحاجات والرغبات المتغيرة والتي يعبر عنها الاعضاء صراحة أو ضمنا أي بأسلوب غير مباشر ، واستجابة الاعضاء لاحتياجاتهم

والأسلوب الذى يستخدم فى وضعه وتصميمه وتنفيذه ، وغير ذلك من النقاط التى تساعد على استخدام البرامج كأحدى الوسائل الفعالة فى مساعدة الجماعات وأعضائها على النمو والتقدم.

وبالاختصار يمكن للشرف التعرف على الجماعة التى يعمل معها الاخصائى وبذلك يكون قديرا على مساعدته فى الاجتماعات الاشرافية ليقوم بمسؤولياته المهنية كاملة على قدر استطاع نحو الجماعة وأعضائها .

٢- الاستعداد للملاحظة الاخصائى والجماعة

سبق ان ذكرنا أن الملاحظة هى إحدى الطرق التى يستعين بها المشـرف لمساعدة الاخصائى ، وإذا ما اراد الشرف فى بعض الاحيان ان يقوم بزيارة احد الجماعات وجب عليه أن يستعد للزيارة ، ويتضمن هذا الاستعداد معرفة الاغراض الحقيقية للزيارة ، ومراجعة كل مايعرفه عن الجماعة وبرامجها ومشكلاتها ، وكذلك مراجعة ما يعرفه عن الاخصائى . ولاشك أن التقارير الدورية التى يكتبها الاخصائى والتقارير التى يكتبها الشرف نفسه تعد مصدرا حيويا لذلك .

٣- الاستعداد للاجتماعات الاشرافية

تعتبر الاجتماعات الاشرافية سواء أكانت فردية أو جماعية من الوسائل الرئيسية التى يتعلم منها الاخصائى، وتتحسن عن طريقها البرامج التى تقدم للجماعات وتسهم فى ترقية الأسلوب الذى قدم به خدمات المؤسسة . ويتوقف ذلك على مدى استعداد كل من الشرف والاخصائى لهذه الاجتماعات وأسهامها فيها . ولاشك أن مراجعة التقارير تمد كلا منهما بالنقاط التى سهدور حولها المناقشات فى الاجتماعات ، وبذلك يستفيد كل من الشرف والاخصائى ، ويصبح الشرف قديرا على توجيه عملية الاشراف بما يضمن نمو الاخصائى وتأديته لعمله على أحسن وجه ممكن نتيجة لاستفادة من عملية الاشراف نفسها . والخلاصة ، هى أن للتقارير فائدتها الفائقة فى الاستعداد للاجتماعات الاشرافية .

٦- دراسة الافراد :

يقوم اخصائى الجماعة بمساعدة اعضاء الجماعات التى يعمل معها على المساعدة والتقدم ويتم ذلك عن طريق دراسة هؤلاء الاعضاء كأفراد ، وتساعد التقارير الاخرى على دراسة وفهم الفرد وسلوكه فى الجماعة ، وتتبع عملية النمو أو التغير التى بالنسبة لكل عضو من أعضاء الجماعة ، واكتشاف حاجات ورغبات الاعضاء المتغيرة ، ومدى اشباعها وكذلك اتجاهاتهم الاجتماعية ونمومها راثهم كما يساعد معرفة المشكلات التى قد تقف عقبة امام الافراد وعدم استفادتهم من الخبرات الاخرى وكذلك المشكلات التى يعانونها الافراد فى علاقاتهم المختلفة وتطور هذه العلاقات وانماطها داخل الجماعة.

وقد يصعب على للاخصائى دراسة الافراد وفهمهم الى الدرجة التى تمكن من مساعدتهم على احسن وجه ممكن ، وهنا يجب أن نعرف أن الشرف مسئلة عن تدليل هذه الصعوبات ومساعدة الاخصائى على دراسة وفهم الافراد حتى يمكن مساعدتهم ولاشك ان الشرف يعتمد فى ذلك على التقارير التى يكتبها الاخصائى نفسه .

٧- تحويل الاعضاء الى اخصائى خدمة الفرد أو المؤسسات الاخرى :

تساعد التقارير كلا من الشرف والاخصائى على كتابة التقارير الواجب اعضاء الجماعات اللذين يحتاجون الى خدمات لا تستطيع مؤسسة خدمة الجماعة أو الاخصائيون أو الجماعات نفسها أن تقدمها لهم وذلك عند تحويلهم الى اخصائى الفرد أن وجد بالمؤسسة أو الى المؤسسات الاجتماعية الأخرى التى تقدم الخدمة يحتاجها مثل هؤلاء الاعضاء .

٨= البحوث

تساعد التقارير المشرف في القيام بالبحوث التي يتطلبها حسن سير العمل والرفق بأساليبه ، حيث أنها تحتوي على المعلومات والحقائق التي يمكن جمعها وترتيبها وتصنيفها ، لمعرفة نقطه معينه تتركز حول مقومات العمل مع الجماعات التي تشمل المؤسسة وأخصائى الجماعة ، والجماعة وأعضائها ، والبرامج التي تخدم المؤسسة وتساعد على اداء وظيفتها وتحسين خدماتها ، كما انها تستخدم فى اختيار المبادئ والنظريات التي تستخدم فى العمل مع الجماعات من وقت لآخر للتأكد من مدى ملاءمتها واستخدامها كقواعد للاسترشاد بها ، واكتشاف حقائق جديدة تساعد على الرفق والتقدم فى ميدان العمل مع الجماعات .

الاجتماع الاشرافى الجماعى

ماهية الاجتماع الاشرافى الجماعى :

ان احدى الوسائل المهمة فى عملية الاشراف هى الاجتماعات الاشرافية الجماعية التى تعد مكملة للاجتماعات الاشرافية الفردية ولا تغنى عنها فى عملية الاشراف . والاجتماعات الاشرافية الجماعية ، هى اجتماعات يعقدها المشرف مع مرشدين عليهم فقط سواء أكانوا موظفين ، أم طلاب أم متطوعين بغرض مساعدتهم فى النمو وآداء مسؤولياتهم المهنية خير آداء ممكن . هذا ، ويجب علينا ان نتعمق الحديث عن الجوانب المختلفة للاجتماعات الاشرافية الجماعية وأن نفرق بينها وبين اجتماعات الموظفين ومؤتمرات الحالات .

فانهند الرئيسى لاجتماع الموظفين سواء أكان جزئيا أى لعدد من الموظفين أم كاملا أى لجميع الموظفين هو العمل وانجازه ، وبعبارة أخرى أن الوظيفة الاساسية لاجتماع الموظفين بالمؤسسة هو التخطيط والتصميم لانجاز الاعمال بالمؤسسة ، أن اجتماعات الموظفين تختص بمناقشة المسائل اليومية أو يصدر من تعليمات أو قرارات تتعلق بالسياسة العامة للمؤسسة قد يناقش فى بعضها ما يستجد من مواد تستدعى قرارات متصلة بهذه السياسة قد يشتركون فى اصدارها . كما قد يناقش فى الاجتماع بعض المشاكل المتصلة بالعمل ، وفى هذه الحالة يكون موضوع المناقشة قد سبق تحديده ، ويبدأ المناقشة أحد أعضاء هيئة الموظفين ، أو يدعى متحدث . ليقوم بهذه المهمة من حين لآخر . وفى بعض الأوقات تكون هناك سلسلة من الندوات التى تقوم على مؤلف جديد ل صلة بعمل المؤسسة ، أو يدعى بعض الحاضرين لأعط سلسلة من المحاضرات التى تتمثل بعمل المؤسسة على ان تتلوه مناقشات . وعلى كل ، فان اجتماعات الموظفين تتطبع بالصفة الادارية وتختلف عن الاجتماعات الاشرافية الجماعية .

هذا ، ويجب أن نفرق أيضا بين مؤتمرات الحالات والاجتماعات الاشرافية الجماعية . فمؤتمرات الحالات تعقد داخل المؤسسة لاستعراض الحالات العويمة -

كانت تتمثل بأعضاء الجمعيات كأفراد ، أو الجمعيات كوحدات قائمة بذاتها ، وتكون هذه المناقشات بين جموع المثقلين بالمؤسسة بما فيهم ، عند الحاجة ، طبيب ، وطبيب نفسي ، وأخصائي في علم النفس ، أو غير ذلك من الاختصاصيين اللذين يحتاج إليهم في مثل هذه الحالات ، والقرص من وجود هؤلاء الاختصاصيين هو تشخيص المشكلات على ضوء التقارير والمعلومات الموجودة ، ووضع خطة للعلاج الصالح واستعراض التقدم من وقت لآخر أو تقرير تغيير العلاج إذا استدعى الحال ذلك .

والآن وقد انتبهنا من أخذ فكرة عامة عن الاجتماعات الاشرافية الجماعية عرفنا الفرق بينها وبين اجتماعات الموظفين ومؤتمرات الحالات سنحاول فيما يلي لاجتماعات الاشرافية الجماعية بشيء من التفصيل مبتدئين بفوائد ومزايا هذه الاجتماعات .

أما الاجتماع الاشرافي الجماعي

للاجتماع الاشرافي الجماعي فوائد ومزايا يلعبها من قاموا بالاشراف على العاملين في المؤسسات الاجتماعية بعمامة ومؤسسات العمل مع الجماعة الخاصة .

هذه المزايا يمكن حصرها في الآتي :

- الاقتصاد في الزمن والجهد

من المزايا الاساسية للاجتماع الاشرافي الجماعي هو الاقتصاد في الجهد والوقت ، ويظهر ذلك واضحا عندما يشترك أكثر من شخص في حل مشكلة واحدة ودراسة بعض الحقائق أو المشكلات المشتركة . وواضح ايضا ان الشرف يتطبيع من توفر الكثير من وقت ومجهود اذا قام بمساعدة من يشرف عليهم جميعا في مشكلة واحدة أو تخص غالبيتهم دفعة واحدة بدلا من الاجتماع مع كل منهم على حدة ومساعدتهم على اساس فردي .

٢- التعاون في حل المشكلات ومناقشة الموضوعات المختلفة :

لا شك أن الاجتماع الاشرافي الجماعي يتيح الفرصة للاخصائيين والمتطوعين كي يتعاونوا ويشاركوا ايجابيا في حل المشكلات . والموضوعات المختلفة التي تهم وتهمهم جميعا ، ولا شك أيضا أن تفاعل أفكارهم وخبراتهم تساعدهم على النمو بعد ونمو قدراتهم الابتكارية بخاصة عن طريق المشاركة الجماعية والاستفادة من بعض البعض . كما ان المشرف الماهر يستطيع ان يوجههم ويثير الاحساس بالمسئولية التعاون والاسهام في المناقشات ودراسة الموضوعات كوضع المناقشة والبحث في الاجتماع .

٣- بث الثقة والطمانية في نفوس الاخصائيين:

ان الاجتماعات الاشرافية الجماعية تزيد من طمانية الاخصائي وثقته بعد لانه يرى أن لزملائه مشكلات تشابه مشكلاته فلا ينسبها لاسباب تتعلق بفشله . ولا شك ان هذه هي احدى الفوائد السيكولوجية القيمة للاجتماعات الاشرافية الجماعية خاصة اذا ما كان الاخصائيون من طلاب الخدمة الاجتماعية أو الاخصائيين حديثي التخرج الذين تنقصهم الخبرة وفي حاجة الى بث الثقة والطمانية في نفوسهم مهدي دون صعوبة وعلى اساس سليم .

٤- رفع الروح المعنوية للاخصائيين وزيادة حماسهم

لا شك ان وجود الاخصائيين مع بعضهم في الاجتماع الاشرافي الجماعي وبه مع بعضهم البعض وكذلك تفاعلهم مع المشرف يزيد حماسهم ويعمل على رفع الروح المعنوية بينهم . ولا شك ايضا ان ذلك يؤثر بدرجة كبيرة في نمو الاخصائيين وتأديبه واثابهم على أحسن وجه ممكن ، وبالتالي رفع مستوى الخدمات التي تقدم المؤسسة للعملاء .

٥- مساعدة المشرف على دراسة وفهم الاخصائي:

لا شك أن الاجتماعات الاشرافية الجماعية تعد بيئة حيوية تساعد المشرف على دراسة وفهم الاخصائي في أثناء اشتراكه في مناقشة الموضوعات المختلفة .

مساعد ومعرفة قدراته وحاجاته ، وبالتالي يقوم المشرف بتقديم ما يحتاجه من مساعدة ، أكان ذلك في الاجتماعات الاشرافية الفردية أو الجماعية .

بات الاجتماع الاشرافى الجماعى

سبق أن عرفنا أن للاجتماعات الاشرافية الجماعية فوائد ومزايا متعددة ، إلا نها بعض المشاكل والصعوبات التى يمكن ان تلخص أهمها فى الآتى:

عدم شعور الاخصائى بالامن فى بعض الاحيان ، ولذلك ينزع الى اللبىسه احسان ولايشترك فى المناقشة خوفا من ان ينكشف أمره أمام المشرف وزملائه .

وجود بعض العوامل الخارجية التى قد تؤثر على العلاقات بين الاخصائيين .
ل الاجتماع ، فمثلا حب ظهور بعضهم على البعض الآخر ، وكذلك العلاقات طعية بينهم أو المشكلات الانفعالية للأفراد بصفة عامة ، لها اثرها الفعال على نتائج بين الاخصائيين ما قد يؤثر سلبيا على سير المناقشات فى الاجتماع .

صعوبة توفير الوقت المناسب للاعضاء الواجب اشتراكهم فى الاجتماع .
ليس من الممكن التركيز على المشكلات الخاصة لكل اخصائى فى الاجتماع ،
بد من الصعوبة اختلاف مسئوليات الاخصائيين بالمؤسسة واختلاف مستوى خبراتهم
اراتهم .

ى كل يجب ان يركز ويهتم الاجتماع الاشرافى الجماعى على الموضوعات والنقطة
تتركه ، أى التى تهتم الاخصائيين جميعا .

ويجب أن يدعى المشرف للاجتماع الاشرافى الجماعى كلما دعت الضرورة ، أى
الح العام ، ولو أن بعض المشرفين ينظمونها على فترات دورية منظمة أطول من
اب الاجتماعات الاشرافية الفردية ، وهى عادة تعقد كل اسبوعين او كل شهر
ى كل ، بحسب أن يوقف طول الفترة أو قصرها على المصلحة العامة فقط ، حتى ولو
ذلك لأن تكون هذه الاجتماعات اسبوعية .

ويجب أيضا الا يكون عدد الاعضاء في الاجتماع الاشرافي الجماعي صغيرا حتى لاتكون الخبرات التي يسهم بها الافراد محدودة ، أو كبيرا حتى لاتظهر مشكلات السلبية في الاشتراك في المناقشات ، أو تظهر آثار سلبية العشيرات بين الاعضاء ، او غير ذلك من المشكلات الاخرى ، كما يجب أن يعد مكان الاجتماع بحيث تراعى فيه العوامل التي تساعد على نجاح الاجتماع والسابق الاشارة اليها عند الحديث عن المقابلة التمهيدية .

المبادئ التي يجب مراعاتها في الاجتماع الاشرافي الجماعي :

هناك مبادئ عامة يجب مراعاتها وتطبيقها بالنسبة للاجتماعات الاشرافية الجماعية وهذه المبادئ يمكن حصرها في الآتي:

١- يجب أن يكون الغرض الاساسي من الاجتماع هو نمو الأشخاص في النواحي التربوية والهارات . فيجب الا يستخدم الاجتماع لتوضيح بعض الخطط أو اعلان بعض الامور المتعلقة بالعمل أو الحصول على بعض المعلومات . وبعبارة اخرى يجب أن تقلل النواحي الادارية التي يمكن اتسامها عن طريق سبورة القشرات والمذكرات واللجان ، أو الموظفين الاداريين ، أو الاجتماعات التي تعد لذلك ، والتي غالبا ما تكون في اجتماعات الموظفين التي تختلف عن الاجتماعات الاشرافية التي يقصد منها نمو الأشخاص والمتطوعين والطلاب ومساعدتهم على أداء وظائفهم على أحسن وجه ممكن ، أي التي تصطبغ بالصيغة التربوية .

٢- يجب أن تكون أغراض الاجتماعات الاشرافية الجماعية واضحة وتتعل بحاجات ورغبات الاعضاء المشتركين فيها ، وتضمن وتوضع خططها بعناية حتى تأخذ صفة الدوام والاستمرار في مناقشة الموضوعات المتصلة في عدة اجتماعات متتالية ؛ وهذا ليس معناه أنه لايجوز مناقشة بعض الموضوعات المنفصلة عن بعضها كل في اجتماع منفصل ، ولكن يجب الا يكون ذلك على الدوام .

ولاشك أن مراعاة مناقشة الموضوعات المتصلة في عدة اجتماعات متتالية —
يعمل على رفع الروح المعنوية للأخصائيين ويزيد من حماسهم ، لأنهم يشعرون بقيمة
برامجهم الذي يسير وفق خطة موضوعة ، أي أن هناك “ جدول أعمال ” بتصف بالدوام
أو الاستمرار النسبي لاجتماعاتهم وهذا أفضل بكثير ، خاصة من الناحية المعنوية —
والبيكولوجية من عمل “ جدول أعمال ” جديد متغير لكل اجتماع ، الامر الذي يترتب
عليه تأجيل مواعيد الاجتماعات لسبب أو لآخر .

٢- يجب ان تصمم محتويات الاجتماعات على اساس ديموقراطي تعاوني ، أي
يشترك الجميع في تصميمها ، ولهذا فوائده المتعددة ، فهو يعلى الموظفين والمتطوعين
وطلاب الخدمة الاجتماعية الاحساس بأنهم يشتركون في عملية نموهم ، ويزيد من
رغبتهم وحماسهم في الانتفاع من محتوياتهم التي تتركز حول حاجاتهم ورغباتهم —
وعلاوة على ذلك فهي تعبير صريح عن استخدام المبدأ اللدموقراطي الذي يؤكد
حقوق الافراد في وضع الخطط والسياسة التي تؤثر عليهم .

وعند بدء عملية الاشراف مع الاخصائيين ذوي الخبرة المحدودة والمتطوعين
وطلاب معاهد الخدمة الاجتماعية يجب أن يمارس الشرف باختيار وتحديد الموضوعات
التي يرى مناقشتها . وينمو الاخصائيين أو من يقوم الشرف بالاشراف عليهم بمفئة
، يشتركون ويقترحون الموضوعات الخدمية التي يحقاجونها ويرغبون مناقشتها .

وقد يتم ذلك عن طريق اجتماع مهيأ للأخصائيين لوضع “ جدول الاعمال ”
أو تكليف لجنة للقيام بذلك . وعلى الشرف ان يوجه الاعضاء الى الموضوعات التي
يرى انهم في حاجة الى دراستها ومناقشتها بناء على ملاحظاته ، وتقارير الاخصائيين ،
وكذلك الاجتماعات الاشرافية الفردية .

٤- يجب ان يعطى كل عضو في الاجتماع الفرصة على قدر المستطاع كي يسهم
فعالا في عرض او مناقشة ودراسة بعض الموضوعات التي تبحث وتدرس في
الاجتماع حتى يشعر بقيمته كش فرد ، هذا علاوة على الاستفادة ، واكتساب الخبرة
الفنية .

٥- يجب تقييم الاجتماع بمعرفة المشرف والاختصاصيين المشتركين فيه
لان التقييم عملية ضرورية لمعرفة مدى تحقيق الاغراض والاهداف المرجوه
الاجتماع ونتائجه.

هذا وقد سئل عدد ١٥٠ مشرفا عن العوامل التي تسهم في نجاح الاجتماعات
الاشرافيه الجماعية فجاءت اجاباتهم مطابقة لما هو مبين بالجدول رقم (١)

جدول رقم (١)

يبين العوامل التي تسهم في نجاح الاجتماع الاشرافي الجماعي (١)

العوامل	التوزيع التكرارى
تصميم "جدول الاعمال"	٦٨
اشترك الجميع فى الاجتماع	٣٩
الامتناع بالمشكلات التى تخص جميع الاعضاء	٣٩
اتاحة فرصة المناقشة لكل عضو	٣٣
مراعاة الاساليب الديموقراطية	٣٦

ومن الجدول رقم (١) يتضح أن أهم عامل في نجاح الاجتماع الاشرافي
الجماعي هو اعداد "جدول الاعمال" الذى يتضمن وضعه الكثير من النقاط السابق الات
اليها ، وليس معنى ذلك هو الاقلال من شأن باقى العوامل الواردة فى الجـ
فالحقيقة هى أن العوامل الواردة فى الجدول كلها مهمة ويجب ان توضع موضع الاعا
بمعرفة المشرف والاختصاصيين، والسألة كما يراها الكاتب مسألة الافضلوية فى الترت
فقط.

ولاشك أن المشرف يستطيع ان يحقق أهداف وأغراض الاجتماعات
الجماعية باستخدام الوسائل التعليمية المختلفة التي تعينه على تعليم وتدريب
المشرف عليهم . وهذه الوسائل متعددة وتتضمن مجموعة الخبرات المباشرة الهادفة
التي يكون فيها الاختصاصي ايجابيا نشطا فعالا ، وتكون الخبرة التي يمر بها غنية
بمدى يمكن ان ترى وتسمع أى تشترك فيها الحواس المختلفة ، وتتميز بأن التعليم
يكون باقى الاثر غالبا فى ذهن الاختصاصي . ومن أمثلتها ان يقوم الاختصاصي بشرح
زيادة بعض أوجه النشاط ، أو عرض حالة على جماعة الاختصاصيين وفيادة مناقشتها ،
عبر ذلك .

وتتضمن الوسائل التعليمية أيضا مجموعة الوسائل السعية والبصرية التي
بالنماذج والعينات والتدليلات والتوضيحات العلمية والرحلات والعروض والصور
تحركة كالسينما والتلفزيون والصور والصور السجدة والصور الشفافة (الشرائح
Slides والافلام الثابتة Filmstrip ، كما تتضمن أيضا الرسوم بأنواعها
خفيفة . وبالإضافة الى المجموعتين السابقتين فان الوسائل التعليمية تتضمن مجموعة
لفظ سواء أكانت منطوقة كالمحاضرات والمناظرات والندوات والمناقشات . الخ
مكتوبة كالكتب والنشرات وال مقالات والمطبوعات بعفة عامة التي لا تدخل الصور
الرسوم فيها (١).

وفي الحقيقة نجد أن المشرف في عملية يستخدم أكثر من وسيلة من
مجموعات السابقة ، فهو قد يستخدم طريقة المحاضرة ، أو طريقة المناقشة (مع رة
اللفظ) بالإضافة الى استخدامه لبعض العينات كتنقير دورى لحدى الجماعات
نلا ، أو غير ذلك من الوسائل الأخرى ، ونظرا لأهمية المحاضرة والمناقشة والتقارير
الاجتماعات الاشرافية الجماعية فتجندت بايجاز عن كل من المحاضرة والمناقشة ،
ما فبا يتعلق بالتقارير التي سبق التحدث عنها كوسيلة من وسائل الاشراف فيقتصر
لحديث عنها في هذا المجال على طريقة اختيارها واستخدامها في الاجتماعات
لاشرافية الجماعية .

المحاضرة

المحاضرة هي عرض للحقائق والمبادئ والنظريات التي يرى المشرف أو المدرس ان يعرفها لاعضاء الجماعة التي يتعامل معها . وهي تعطي الفرصة لعرض كمية كبيرة من المعلومات والخبرات في وقت قصير . ولاشك ان المحاضرة تدعو الى شيء من السلبية من التفكير بين المستمعين ، وبعبارة اخرى تعتبر المحاضرة عملية ذات اتجاه واحد - من المحاضر للمستمع - فهي بذلك لا تعطي الفرصة لاكتمال التفاعل بين الحاضر والمستمع ، وتنمى في المستمع صفة الاتكال والاعتماد على المحاضر الذي يعتبر مصدرا للعلم والمعرفة .

ولاشك ان هذه الطريقة تهتم بالمعلومات وحدها ، ويعتبرها هدفا ففى حد ذاتها ، وتغفل جوانب شخصية المستمع الاخرى ، من جسيمة وجدانية واجتماعية، كما ان طريقة الالتقاء وثيقة الصلة بمفهوم مكتاتورية عن السلطة . فالمحاضر ففى هذه الطريقة هو وحده صاحب المعرفة ، وعلى المستمع ان يتلقى المعرفة منــــ دون معارضة وهذا لايتفق والديموقراطية التي تحرض عليها والتي تؤمن بقيمة الفرد وكرامته ، وتمنحه حق الاشتراك في تقرير أمور نفسه . بهنما تشجع المناقشة الاسهام الايجابي في عمليات التفكير بالنسبة للموضوعات المعروضة للمناقشة.

ولاستفادة من المحاضرة يجب ان يراعى مستوى معلومات وخبرات المستمعين لها ، كما يجب ان يكون صوت المحاضر واضحاً وحديثه معبراً بجملة عما يريد ان يعرفه المستمعين ، ويمهد للمحاضرة ويقسمها الى اجزاء رئيسية ، وعليه ان يلخص مايقوله عن كل جزء عند الانتهاء منها ، ويجب ان يتخللها شيء من الحوار والنائاة والاسئلة التي تجدد النشاط وتبعث على أعمال الكفر كلما أمكن ذلك .

وعلى كل يجب الا يعتمد الاشراف فى المؤسسات الاجتماعية كثيراً على

المحاضرات .

مناقشة

للمناقشة إذا ما استخدمت استخداما صحيحا قيمة فائقة كوسيلة من بين وسائل التي تستخدم في تدرب ، وتعليم الموظفين والطلاب والمتطوعين لأنها تشجعهم الى التفكير وتعلمهم ايها .

ويجوز ان نعرف المناقشة بأنها التعاون المقصود بين اشخاص يفكرون يناقشون معا وجهها لوجه كأفراد أو كجماعات تعمل معا تحت اشراف قائد مناقشة .

ويتفق الرأي على أن المناقشة هي من أحسن الوسائل التي تستخدم لتعليم جماعات صغيرة الحجم التي تتكون الفصول الدراسية ومجموعة التدريب . ويتوقف نجاح المناقشة والاستفادة منها على فائد المناقشة وأسلوبه في قيادتها .

ويجب على المشرف في الاجتماع الاشرافي الجماعي ان يعرض موضوع مناقشة بوضوح واختصار على قدر استطاع ، ثم يلقى الاسئلة التي تعطى الفرصة لشارك الاعضاء . وتقدم المناقشة وتركيزها حول موضوع المناقشة ، وعليه ان يضيف المناقشة المعربات التي يعربها كلما أتضح أن الاعضاء غير قادرين على اضافة تلك المعلومات ؛ ويوضح النقاط اتمامه التي يخفي عليهم ، ويلقي الاسئلة التي تثير شجع الاعضاء على التفكير والالهام في المناقشة ، وتشجع الاخصائيين الذين يتركزون في المناقشة على الاشتراك فيها ؛ ويحد من احتكار البعض الآخر لها ، فم بتلخيص النقاط والآراء المختلفة من وقت لآخر ليذكر الاعضاء بما قيل ، ويوجه مناقشة الى الهدف المرجو لها دون تحيز لرأى أو مرد ، ويلخص كل ما دار فسي اجتماع قبل انتهائه ، ويضيف عليه ما يرى اضافته ، ويجوز ان يلقى الاسئلة الموضوعات التي يحس دراستها ومناقشتها في الاجتماع المقبل الذي يتفقون على موعده كالتالي .

هذا ، ويجب الا يخفي علينا كأشخاص مسئولين عن الاشراف على الموظفين والطلاب واستمعين ان نعرف أن المناقشة بعض العيوب ، منها انها عملية بطيئة معقدة في بعض المواقف التي تحتاج لحل سريع ، كما ان الاجتماع يصيبه الغسل

إذا كان الأشخاص المشتركون فيه يجهلون موضوع المناقشة ، أو أن معلوماتهم عن
قليلة ويظل قائد المناقشة سلبيا . ولذلك يستحسن ان يعطى المشتركون في الاجتماع
الفرصة للاستعداد والاشتراك ايجابيا في المناقشة ، كما يجب على الشرفيين
أو الاساتذة ان يساعدوا الاخصائيين باقتراح المراجع والمصادر التي تمكنهم من
معرفة بعض المعلومات عن موضوعات المناقشة حتى يشتركوا ايجابيا فيها .

التقارير التي تستخدم في الاجتماعات الاشرافية الجماعية

أن استخدام التقارير الخاصة ببعض الحالات المفيدة في مجال الدراس
اصبح واضحا في مجال تدريس القانون والطب والخدمة الاجتماعية . ولتدريب طلبة
الخدمة الاجتماعية واعدادهم لاداء وظائفهم في المستقبل نجد أن اساتذة الخدم
الاجتماعية داخل حجرات الدراسة يقومون بعرض ومناقشة بعض التقارير التي يكتبها
الاخصائيون المدربون او التي يكتبها بعض الطلاب أنفسهم لربط النواحي النظرية
بالنواحي العملية ويزيد فهم الطلاب وادراكهم للبادئ والنظريات التي يجب علنب
ان يستخدموها لمساعدة الجماعات وأعضائها ، وترسم لهم الطريق السليم للتصرف في
المواقف الاجتماعية التي يتعرضون لها في حياتهم الجماعية ، وتجنبهم طريقة التجربة
والخطأ في مساعدتهم على قدر المستطاع .

هذا ، ونجد ان الشرفيين بالؤسسات قد يختارون ايضا بعض التقارير
لمناقشة محتوياتهم بمعرفة من يشرفون عليهم بمعرفة عامة لرفع مقامهم المهني
واداء مسؤولياتهم في المؤسسة على أحسن وجه ممكن . ولكن تؤدي التقارير الفوائد
الرجوة منها يجب ان يراعى عند اختيارها بمعرفة الاساتذة او الشرفيين النق
التالية :

- ١- يجب ان يتضمن التقرير النقاط والمواقف التي تتشعب مع المستوى المهني
للجماعة المراد مساعدتها على النمو المهني ، ويتضمن ذلك الاخصائيين الاجتماعيين
والادب الخدمة الاجتماعية والمتطوعين .

يجب ان يتضمن التقرير النقط والمواقف التي يراد عرضها على الجماعة
استنها ومناقشتها

يجب ان تختار التقارير بحيث تبرز تصرفات سليمة واخرى غير سليمة
لا يتعلق بالنقط والمواقف التي يراد عرضها على الجماعة لمناقشتها وبذلك تزيد
ثمنا للدارسين .

يجب أخذ موافقة المؤسسة على استخدام التقارير الدتقاه لمناقشتها قبل
تخدامها في الفصول الدراسية أو في الاجتماعات الاشرافية الجماعية .

يجب اعادة صياغة التقارير لتكون مختصرة ومركزة وتؤدي الغرض الذي من
له ستستخدم للمناقشة للاقتصاد في الجهد والزمن بالنسبة للمعلم والمتعلم .

يجب أن نقوم باستمرار التقارير التي تستخدم للدراسة والتدريب حتى
من فوائدها .

يجب ان تبدل الاسماء الموجودة في التقارير المختارة بأسماء متعارفة
طس بعض المعالم المميزة للمواقف المختلفة بها ، كما يجب الا تناقش محتوياتها
في الجاعات المهنية ، وذلك بقصد الدراسة وتحقيق اغراض فنية ، كما لا يصح
، تناقش في الأماكن العامة حيث يحتمل انفعال موضوعاتها الى اسماع الغير كل ذلك
سيا مع سرية المعلومات .

الاجتماع الاشرافي التقريسي

أهمية الاجتماع الاشرافي التقريسي

توجه عملية الاشراف عنايتها الى تحسين البرامج والخدمات التي تقدم
معرفة المؤسسة . ونحن نعرف ان احدى وظائف التقويم الاساسية هي مساعدة الاخصائي
بحم بعمله على احسن وجه ممكن ، أي أن التقويم جزء مهم من عملية الاشراف التي

تعطى بدورها الفرصة للتقويم المستمر للبرامج وللأخصائي عندما يقوم بإداء مسؤوليات
وفى الحقيقة يبدأ التقويم منذ ان تبدأ عملية الاشراف . والاجتماعات التقويمية
تعطى الفرصة للأخصائي ان يفهم ويعرف بنفسه فى أثناء تأديته لعمله والتقدم الذى
اليه منذ بدء فترة العمل والتدريب الى الاجتماع التقويمى ، كما تعطى الفرصة
للمشرف ليرى الاخصائيين والطلاب والمتطوعين ويساعدهم على النمو والتقدم وتحسين
برامج المؤسسة وخدماتها .

فالا اجتماع الاشرافى التقويمى هو خبرة تربوية يجب ان يمر بها الاخصائى
حتى يستطيع ان يعرف مواطن قوته وضعفه ويسهم اسهاما ايجابيا فى نمو نفسه مهيد
ويؤدى مسؤولياته على احسن وجه ممكن . وبعبارة اخرى يساعد الاجتماع الاشرافى
التقويمى الاخصائى ليعرف اين هو من حيث نموه المهني ، ومن اين يبدأ ، ومــــ
يفعل ليزيل نقط ضعفه ويكتسب المهارات التى تجعل منه اخصائيا ناجحا .

ولأهمية التقويم يخصص المشرف فى المؤسسة اجتماعين من الاجتماعــــ
الاشرافية الفردية لتقويم كل اخصائى أو متطوع أو طالب الخدمة الاجتماعية . اوله
للاستعداد والتمهيد للاجتماع التقويمى ، وثانيهما للاجتماع التقويمى نفسه .

وجرت العادة أن الاخصائيين الموظفين او المتطوعين يقومون فى التــــ
العانية مرة كل عام يحدد تاريخه بمعرفة المؤسسة ويعرفه الجميع ، والمقصد بالظــــ
العادية هو أن الموظفين او المتطوعين يؤدون عملهم على وجه مقبول ، وان يسير كــــ
شيء سيرا طبيعيا . اما فى حالة وجود موظف او متطوع لا يؤدي عمله بدرجة مقبول
فيصح للمشرف ان يعقد معه اجتماعا اشرافيا على فترات قد تتراوح بين الشهر
والثلاثة اشهر حسبما يرى المشرف ، وذلك للتأكد من تفهم الاخصائى ونموه بالدرــــ
التطوعين ، اما فى حالة طلاب الخدمة الاجتماعية فيقومون مرتين كل عام . اولهــــ
عند نهاية الفصل الدراسى الاول ، وثانيهما عند نهاية العام الدراسى ، لان ذلك :
مهم من برامج الدراسة ، وشرط اساسى فى التدريب العلمى لانه يساعدهم على النهــــ
او تحسين مستوى الخدمات التى يؤديها فى أثناء فترة التدريب ، والقيام بوظائف
الخدمة الاجتماعية بعد تخرجهم من معاهدهم ..

إمل التي تساعد على نجاح الاجتماع الاشرافي التقييمي:

هناك بعض العوامل الأساسية التي يجب العناية بها حتى تتم عملية التقييم
يسر وتؤتي الاجتماعات الاشرافية التقييمية ثمارها المرجوة . هذه للملاحظات يمكن
رما في الآتي:

يجب أن يتقبل الجميع - الموظفين والمتطوعين وطلاب الخدمة الاجتماعية-
نوم ويعترفوا به على اساس أنه جزء من العمل السنوي الذي يجب ان يتم فـى
عده المبرة ، ولاشك ان عملية التقييم هذه تتوقف الى درجة كبيرة على العلاقة
الشرفين ومن يقومون بالاشراف عليهم بالمؤسسة ، والتي يجب ان تكون علاقة
تقوم على اساس من الثقة ، والحرية ، والاحترام المتبادل بين الجميع ، كما أنها
تف أيضا على الجو الاجتماعي السائد في المؤسسة الذي توجده السلطة بها نحو
نوم ومعناه واهدافه فاذا كان هذا الجو الاجتماعي طيبا تقبل الاخصائيون التقييم
بلوا عليه وانتظريه للفوائد التي سيجنونها منه ، اما اذا كان الجو الاجتماعي غير
يح فانه يشيع القلق في نفوس الاخصائيين ولايتقبلونه عن طيب خاطر ، وقاوموه
ي لو اشتركوا فيه على اساس وهمي مفروض عليهم من السلطة بالمؤسسة وفي هذه
ناله لا يجنى الجميع الثمار المرجوة من التقييم .

يجب ان يكون لكل وظيفة مواصفات تتحسن المؤملات اللازمة لها ، وكذلك
مؤملاتهم ، وتتخذ هذه المواصفات اساسا للتقييم ، بمعنى آخر يجب ان يكون لكل
صائي وظيفة ذات مواصفات ومؤملات خاصة تتشى مع مؤملاته وبذلك يكون هناك
اس محدد يسترشد به المشرف عند قيامه بتقييم الاخصائي .

يجب ان يكون تقييم الاخصائي بالنسبة للقيام بمؤملات العمل الذي يقوم
أدبته فقط ، أى أن التقييم يكون بالنسبة الى الشخص وتأديه العمل المنوط به فـى
مؤسسة فلو فرض مثلا ان اخصائي جماعة عين بمؤسسة ليعمل مع جماعات النشاط
للمعقدة ، ونقلته الادارة بالمؤسسة أو هيئة الاشراف فيها ليعمل مع احدى جماعات
لهوابات ولكن جماعة الفخار مثلا ، فان تقييمه يكون على اساس عمله مع جماعة

الفخار تلك الجماعة التي يمارس العمل معها ، وليس العمل الذي سبق ان عين من بالمؤسسة لانه لا يمارسه فعلا .

هذا ، ولو فرض أن انتدب الأخصائي ليقوم بعمل غير عمله الاصلى لفترة و يعود بعدها لعمله الاصلى ، وحل موعد التقويم بالمؤسسة ، فيجب ان يقوم الاخصائى بالنسبة لعمله الاصلى وليس بالنسبة للعمل المنتدب اليه ، على ان يذكر ذلك فى التقويم . كما يذكر ايضا الحالة التي يؤدى بها العمل المنتدب اليه .

٤- يجب الا يفاجأ الاخصائى بالتقويم ، بل يجب ان يكون على علم بموعده ونظامه ، حتى يسند له ويشترك اشتراكا ايجابيا فى عملية التقويم التي يستند نجاحها اساسا على مدى استعدادده للاجتماع التقويمى وعلى ترجييه المشرف .

٥- يجب ان يتم التقويم فى موعد يسبق فترات الاجازات ، أو إنتهاء عمـ الاخصائى وانتقاله لعمل آخر ، أو قبل إنتهاء فترة التدريب العملى بالنسبة لطـ معاهد الخدمة الاجتماعية ، ليكون هناك وقت كاف وفرصة متوفرة ليستطيع الشـ فيها ان يزيل آثار المشاعر السلبية التي يكون التقويم قد اوجدتها عند الاخصائى اثناء عملية التقويم . هذا ، بالإضافة الى وجود فرصة كافية يستطيع فيها المشـ مساعدة الاخصائى على الاستفادة من نتائج التقويم .

٦- يجب على المشرف ان يقدر القلق الذى يسود الاخصائى قبل الاجتماع و فى اثنائه حتى ولو كان الاخصائى يبدو مادئا ، فهذا الهدوء يخفى وراءه القلق الذى يوجد لاسباب منها ان الاخصائى غالبا ما يتذكر الاخطاء والنقط التي آثارها المشرف فى الفترة التي سيقوم فيها ، وان نتيجة التقويم لها أثرها الفعال فى حـ المهنية ، وبالاختصار ، يسود الاجتماع الاشرافى التقويمى مشاعر خاصة تختلف عـ تلك المشاعر التي تسود اى اجتماع اشرافى آخر . ولاشك ان الاسلوب الذى يـ به قلق الاخصائى يتوقف كثيرا على شخصيته ، كما يتوقف ايضا على المساعدة الـ قدبها له المشرف فى الاجتماع التمهيدى للتقويم . وعلى كل ، يجب على المشـ ان يمدى من روع الاخصائى حتى يطمئن ويشعر بالحرية فى الاشتراك فى المناـ والحوث ويشترك ايجابيا فى الاجتماع

ان نجاح الاجتماع الاشرافي التقويى يتوقف على التعاون والاشتراك
دل بين الشرف والاختصاصى فى الاجتماع والمناقشات التى تدور فيه ، ولـ
مشرف هو المسئول عن توجيه المناقشة نحو مايراد مناقشته للوصول الى الاهداف
وه من الاجتماع ، ويجب ان يعرف كل من الشرف والاختصاصى ان الاجتماع
اى التقويى هو فرصة لمساعدة الاختصاصى على النمو والتقدم وليس لاختصاصى
ومحاسبته عليها .

يجب على الشرف والاختصاصى فى نهاية الاجتماع أن يلخصا المناقشة التى
فى الاجتماع ، ويبرز الشرف للاختصاصى نقاط القوة والضعف عنده لتكون بداية
جديد للفترة جديدة، أى يجب على الشرف ان يقدر النواحي الطيبة
بما بها الاختصاصى ويذكر له النواحي التى تتطلب منه عناية خاصة ليتقدم وينمو
ويجب على الشرف هنا أن يؤكد للاختصاصى بأنه موجود فى المؤسسة لمساعدته
على أى موضوع أو نقطة تتعلق بالنقط التى اشيرت فى الاجتماع الاشرافى التقويى
جب ان يتم ذلك بأسلوب بسيط وواضح ، اى يجب ان تكون اللغة المستخدمة
اجتماع سهلة وواضحة حتى لا يحدث لبس أو غموض فى ادراك بعض النقاط.

أما الطريقة التى تناقش بها اتجاهات الاختصاصى ومهاراته فى عمله،
من الطريقة التى يناقش بها الشرف الموضوعات المتعلقة بالعمل مع الاختصاصى
اجتماع الاشرافى الفردى وقد سبق الاشارة الى ذلك عند التحدث عن الاجتماعات
فردية.

مداد الاجتماع الاشرافى التقويى

والأهمية الاجتماع الاشرافى التقويى يجب على الشرف الاختصاصى الاستعداد
اع ، فالاختصاصى يجب ان يراجع تقاريره التى كان يكتبها على اختلاف انواعها
فى نظره ونموه بصفة عامة والمشكلات التى صادفته فى عمله وكيف تغلب عليها
استناد من الاشراف. وغير ذلك. من النقاط والموضوعات التى تتعلق بعمله فى
هـ ، كما ان عليه ان يراجع مذكراته وملاحظاته الخاصة بالاجتماعات الاشرافية

سواء أكانت فردية أم جماعية ، وكذلك عليه ان يراجع ملاحظاته الخاصة بالموظفين . والخلاصة عليه ان يفكر ويحلل ويجب على الاسئلة التي ستثار في الاجتماع التقويى والتي سبق ان أثارها معه المشرف في الاجتماع التمهيدى التقويى .

أما المشرف فعليه ان يستعد للاجتماع بالطريقة التالية :

١- على المشرف ان يراجع التقارير التي كان يكتبها الاخصائى نفسه عليها ، كما يراجع التقارير التي كان يكتبها كمشرف بعد الاجتماعات الاخرى وينظر التي التقارير جميعها كوحدة ليعرف منها نقاط القوة والضعف لدى الاخصائى كما يعرف منها نموه وتغييره ، كما ان مراجعة المشرف للتقارير تساعدة على الامثلة الواقعية التي يمكن استخدامها لتقرير او شرح وتوضيح بعض النقاط التي في الاجتماع .

٢- على المشرف ان يراجع ملاحظاته على الاخصائى في الاجتماعات الاخرى الجماعية ، وكذلك اجتماعات الموظفين ، ولاشك ان ذلك يلقى ضروا آخر على نمو الاخصائى وتقدمه .

٣- يجب على المشرف ان يفكر بعض الوقت في الكيفية التي يتعامل بها الاخصائى معه كمشرف وكذلك مع الموظفين والاختصاصيين بالمؤسسة ، ويُفان في اتجاهاته نحو معاملة الجماعة واعضاؤها كما يظهر ذلك من التقارير الدورية التي يكتبها الاخصائى ولاشك ان ذلك يلقى ضروا على اتجاهات الاخصائى ، وبذلك المشرف قادرا على مساعدته . فلو فرض مثلا ان الاخصائى يتعامل مع الجماعة يعمل معها وهي واعضاؤها بأسلوب ديموقراطى ، اى أنه لايسطر على سيطر الجماعة ديكتاتورية ويفرض عليها رأاه في شتى نواحي الحياة الجاه للجماعة كما يظهر ذلك جليا من التقارير الدورية التي يكتبها الاخصائى ، وفي مناقشات في الاجتماعات الاشرافية ، والا ان اسلوب معاملة الاخصائى للجماعة وبذلكه بالمؤسسة في الوقت نفسه يتسم بالنزعة الى السيطرة الديكتاتورية وفرض

بمقترحاته وجب على المشرف منا أن نهتم بالامر ليكشف الحقيقة ويعرف نقطة الضعف لتحقيق عدد الاختصاصي ويقوم بتوجيه التوجيه السليم لمساعدته على النمو مهنيًا .

- يجب على المشرف أن يتعامل ويدرس اتجاهاته نحو الاختصاصي ، ونحو تقدمه بنوعه بصفة عامة . ولو اراد المشرف أن يحكم حكمًا سليمًا على عمل الاختصاصي ويجب على المشرف أن يتعرف على مشاعره واتجاهاته هو نحو الاختصاصي ليحرر ذاته بخلص بقدر المستطاع من تأثير العوامل الذاتية التي قد تعوق تقييم الاختصاصي قريبًا صحيحًا .

وبالإضافة الى ذلك يجب على المشرف أن يحاول مراعاة العوامل الأخرى ون وجدت ، والتي قد تؤدي الى الخطأ في تقدير نمو الاختصاصي . فلو فُرض أن المؤسسة اثنين من الاختصاصيين يؤيدان عليهما على وجه غير مرض إلا أن ثانيهما حسن قليل من أولهما ، نجد أن المشرف يقوم الناس على أنه شخص كف ، يؤدي عمله لمي وجه مرض كما أننا نجد عادة أن المشرف حيث العهد بالاشراف ويرغب سبب أننا ان شعر بأن من يشرف هو عليهم بنمون ويتقدمون بنجاح ، وقد تخفى عليه لرغبة فشلهم أو تقدمهم ونموهم الطفيف ، ولذلك يجب على المشرف أن يراعى نل هذه العوامل حتى يكون تقييمه مطابقا للحقيقة على قدر المستطاع .

- يجب على المشرف أن يساعد الاختصاصي في الاستعداد للاجتماع التقييمي يتم هذه المساعدة عادة في : اجتماع التمهيد الذي سبق الاجتماع التقييمي نفسه هنا يجب على المشرف أن يقوم بمناقشة وتقييم الاختصاصي معنى التقييم وقوائمه ، والمسئول عنه ، ودور كل من المشرف والاختصاصي فيه ، والنقط التي يمكن أن تثار في الاجتماع والمسئلة التي يمكن أن تدور حول بعض هذه النقط ، والتي على ضوءها يستطيع الاختصاصي أن يحضر ويستعد لمناقشة النقط جميعا . وعلى كل يمكن أن تلخص مهداف الاجتماع التمهيد للاجتماع الاشرافي التقييمي في الآتي :

(أ) إزالة مخاوف الاختصاصى بالنسبة للتقويم ، ويتضمن هذا تعريفه معنى الشرف ومبادئه .

(ب) تعريف الاختصاصى وتفهمه ان التقويم فى الاشراف عملية يجب ان يسير فيها كل من الشرف والاختصاصى ، وان يتعارفا معا لنجاحها .

(ج) اشارة النقط والموضوعات التى ستثار فى الاجتماع الاشرافى التقويمى .

التغايير التقويمية

بعد ان ينتهى الشرف من الاجتماع الاشرافى التقويمى يقوم بكتابة تقرير تقويمى عن الاختصاصى . وفيما يلى بعض النقط التى يجب ان يتضمنها التقرير با الى البيانات المعروفة ، كأسم المؤسسة ، واسم الاختصاصى ، أو الطالب ، وأسم الـ ونوع المسئولة التى يقوم بها الاختصاصى ، وتاريخ التقويم ، وفترة التقويم ، وغيره ١- الصورة العامة للاختصاصى مع ذكر شىء عن شخصيته وخبراته السابقة ، والـ أى مدى مساعدة ذلك على الاندماج فى حياة المؤسسة ، ويتضمن ذلك مدى تحب مع الجامعات وقدرته على الخلق والابتكار ، والتصرف فى المواقف المختلفة ، و صبره واتزانة الانفعالى ومرجه ومظهره الخارجى .

٢- مدى استيعاب الاختصاصى لاغراض المؤسسة وقدرته على استخدام موارد لمعالجة حاجات الجماعة واعضاءها ، ومدى عنايته بصيانة هذه الموارد .

٣- مدى معرفة الاختصاصى لمراد المجتمع المحلى وقدرته على استخدامها لصالح الجماعة واعضاءها .

٤- الاعمال التى يقوم بها الاختصاصى بالمؤسسة ، والسبب الذى من آجلة اسئله هذه الاعمال ، ومدى قدرته على القيام بها ، وكذلك درجة استفادته منها .

٥- نمو الاختصاصى فى قدرته على فهم السلوك الانسانى ودوافع هذا السلوك : تشمل ذلك تقديره للفروق الفردية وفهم الافراد كأفراد وكأعضاء فى جماعـ علاقاتهم بالمجتمع المحلى .

مدى نمو الاخصائى فى قدرته على تكوين العلاقات مع الافراد والجماعات
تجديدها لمساعدتهم .

مدى قيام الاخصائى بمساعدة الجماعة وأعضائها على وضع برنامج يتمشى
بحاجاتها ورغباتها ، واستخدام البرنامج وأوجه نشاطه فى تكوين وتنمية العلاقات
بشكلات السلوك ، ومساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتقدم .

مدى استخدام :لاخصائى :لاشرف : واستفادته من كرمية الشرف المهني
نمو الاخصائى فى عملية التسجيل وكتابة التقارير والقيام بالاعمال الادارية
بمسد اليه فى المؤسسة .

ترصيات الشرف فيما يتعلق بالاخصائى .

والآن وقد عرفنا الاشراف واغراضه ووسائله وغير ذلك من الموضوعات
تتعلق به ، نود ان نعرف شيئاً عن تقويمه ، تلك العملية الاساسية والاجبارية
يمكن بواسطتها معرفة مدى تحقيق الاشراف لأهدافه الرئيسية ، وهذا ما سنعرض
بما يلي :

بم الاشراف :

الى الآن لم يقوم العاملون فى مجال العمل مع الجماعات الا بمحاولات قليلة
للتقويم الاشراف ، ولا شك ان المدير النفل فى المؤسسة ولجنة شئون الموظفين
نصائى الجماعات والشرفيين أنفسهم مسئولون عن الاشتراك فى عملية الاشراف .
١ . وفيما يلي قائمة ببعض النقاط التى يمكن ان تتخذ اساساً لتقويم الاشراف :

الى اى مدى يرغب الافراد والجماعات فى البرامج ، ومدى حضورهم للاشتراك
بها ، ولأى مدى تسمح هذه البرامج بخبرات تقديمه ؟

الى اى مدى يظهر الاخصائيين التغير فى اتجاهاتهم ونمو مهاراتهم فى
عمل مع الجماعات ؟

الى اى مدى يعمل الاخصائيون معها فى هذه المؤسسة ، ومدى نمو التعاون

- ٤- الى اى مدى تقدم اتجاهمهم للتعلم ، وتأثير ذلك على عملهم الهوى ؟
- ٥- الى اى مدى يتقبل الاختائرون مسؤولية العمل فى المؤسسة التى يعملون فيها والمؤسسات الاخرى ، والمجتمع بصفة عامة .
- ٦- الى اى مدى يقرأ الاختائرون ويحاولون الاطلاع على المطبوعات الحديثة ؟
- ٧- الى اى مدى يعتنى بتقارير الجماعات ، وهل تتحسن محتوياتها نتيجة للاشراف ؟
- ٨- الى اى حد يفهم الاختائرون وظيفة المؤسسة وأغراضها ، والى اى مدى يعكس عملهم مع الجماعات هذا الفهم والوضوح ؟
- ٩- الى اى مدى يعرف الاختائرون كيف يقومون انفسهم ويخططون لدراساتهم الخاصة التى تتعلق بالعمل مع الجماعات ؟
- ١٠- الى اى مدى يعمل البرنامج الاشرافى على رفع مستوى التطوعين ونمو الاختائرين ؟
- ١١- الى اى مدى يعمل الشرف على ايجاد علاقة بيده وبين الاختائرين ؟ والى أى مدى يستطيع ان يعبر عما فى نفسه بلغة سهلة يفهمونها ؟
- ١٢- الى أى مدى يساعد الاشراف الاختائرين على دراسة وفهم أعضاء الجماعات ومشكلاتهم والعمل على مساعدتهم
- ١٣- الى أى مدى يساعد الاشراف الاختائرين على دراسة وفهم الجماعات وتحليل المواقف الجماعية التى تتعرض لها ، والتخطيط المناسب لكل موقف منها ؟
- ١٤- الى أى مدى يشترك الاختائرون مع الشرفين فى وضع تفاصيل البرنامج الاشرافى العام ؟
- ١٥- الى أى مدى يقوم الشرف بزيارة وملاحظة للجماعات ، والعمل على مساعدة الاختائرين والجماعات واعضاؤها ؟
- ١٦- الى اى مدى يقوم الاختائرون بتقديم عملهم مع الجماعات ؟

الباب الثالث

تطبيقات في العمل مع الجماعات

الفصل الثالث

- ١- مفهوم الموقف في خدمة الجماعة
- ٢- الأساليب المهنية في تحليل مواقف
وتقارير العمل مع الجماعات

مفهوم التوقف في خدمة الجماعة

قبل أن نتناول مفهوم الموقف في خدمة الجماعة ، نشير بإيجاز للعناصر الأساسية للعمل مع الجماعات وهي :

أولا :

عضو الجماعة كفرد له شخصيته المتميزة بما لديه من قدرات عقلية وجسمية وسمات نفسية ومزاجية الى جانب ما لديه من قيم ومعايير ومعتقدات وميول واتجاهات هي محصلة تنشئته الاجتماعية ، ولأشك ان اخصائي الجماعة مطالب بفهم عضو الجماعة فيها عميقا حتى يمكنه التعرف على احتياجاته ورغباته الى جانب معرفته لثقافته ومهاراته وامكانياته .

وتهتم خدمة الجماعة بعضو الجماعة كفرد ولاتنكر فرديته بل أن الهدف الثلاثي لخدمة الجماعة يبلور ذلك حيث يؤكد على ضرورة نمو الفرد الى جانب نمو الجماعة وتغيير المجتمع . كما يهتم اسلوب التسجيل في خدمة الجماعة بعضو الجماعة كفرد سواء في التقارير الدورية أو التحليلية بل قد يفرد له تقرير خاص به هو التقرير الفردي .

ثانيا :

الجماعة ككيان أو كبناء . يتكون فعلا من مجموعة الاعضاء ولكن ليس هو مجموع سماتهم أو قدراتهم ، بل أن للجماعة شخصيتها المتميزة من بين الجماعات الأخرى وهي حتما تستمد خصائصها من : ناصر تكوينها ولكنها في هذا كالمركب الكيميائي الذي يختلف في صفاته عن صفات مكوناته فالماء يتרכب من عنصرى الأيدروجين والاكسجين ولكنه يختلف في صفاته عن كل منهما .

فالجماعة لها سماتها الخاصة من تماسك وتجانس وبناء وعلاقات وروح معنوية ومعايير وضوابط ... الخ . ولذلك فإن اخصائي الجماعة لابد ان يكون ملما بمفهوم الجماعة وكيفية تكوينها ومراحل نموها ومشاكلها واسلوب تناولها والقيادة فيها والاعتماد على المعايير الخاصة بالجماعات وأنواعها ... الخ حتى يمكن أن يفهم ديناميكيتها لكسب - في توجيهها ونموها .

ثالثا :

البرنامج وهو كل ماتمارسه الجماعة في وجود الاختصاصي من أجل تحقيق أهدافها واشباع رغبات أعضائها ، فالبرنامج في خدمة الجماعة ليس مجرد الأنشطة التي يمارسها الأعضاء ، ولكنه أشمل من ذلك فهو مضمون أو محتوى ، ووسائل للتعبير واسلوب للإدارة .

وفوق كل ذلك تفاعل وعلاقات وتغيرات . وهو وسيلة وليس غاية له أسس ومبادئ من الواجب على الاختصاصي ان يراعيها عند مساعدة الجماعة في وضع وتنفيذ برامجها .

رابعا :

الاخصائي وهو حجر الزاوية ومحور الارتكاز في العمل مع الجماعات فهو المد والموجه للتفاعلات وهو المهني المد نظريا وعمليا لتولي أمر قيادة الجماعة ولديه الاستعدادات مايجعله أهلا لممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وللعمل بطرقها المختلف وهو لابد وأن يكون مزودا بمجموعة من المهارات الاساسية .

خامسا :

المؤسسة وهي كيان وظيفية تسعى الإدارة القائمة عليها لتحقيقها من خلال أداء مجموعة الوظائف الادارية من تخطيط وتمويل وتنسيق وتوظيف وأشراف الى جانب التنسيق واللوائح التي تحدد أهداف المؤسسة وبرامجها وشروط الانتفاع من خدماتها ولاشك أنه بقدر ماتتسك المؤسسة بالأساليب العلمية المهنية في إدارة شئونها وأد توفير الخدمات لعملائها بقدر ماتحقق الهدف من وجودها . ولاغربة ان تتطلب مسار طريقة خدمة الجماعة أسلوبا ديمقراطيا في إدارة مؤسساتها حتى لاتتعارض قيمها مع قيم المهنيين بها وتتضافر الجهود من أجل الهدف المشترك وهو خدمة العملاء أفرادا وجماعات .

سادسا :

المشرف وهو شخص مهني ذو خبرة ومهارة وقدرة على توجيه الآخرين والمتطوعين أو طلاب الخدمة الاجتماعية أو الاختصاصيين لمساعدتهم على النمو وتحسين

مستوى الأداء لهم في تعاملهم مع العملاء . وهو باشرافه يحاول ان يحقق الرقائسف الثلاثة للاشراف وهي الوظيفة الادارية والوظيفة التعليمية والريادة الثانوية متمسكا بسادى الاشراف فيستعينها بوسائله المختلفة وهي المقابلة التمهيدية أو الاجتماعات الاشرافية المفردة والجماعية والتقويمية ، بالإضافة الى التقارير والملاحظة مراعيها الشروط الواجب من اعاتها لنجاح هذه الوسائل وتحقيق الهدف من استخدامها مع من يشرف عليهم .

سابعاً :

المجتمع المحلي بما فيه من امكانيات مادية وبشرية وقيم وعادات وتقالييسد (ثقافة) تؤثر في الافراد والجماعات ، وتؤاؤر بهم ، وعلى الاخصائى ان يلم بههسا ويدرسها ويتعرف على كوامنها باستمرار ليعرف التغييرات التي تطرأ عليها ولاشك ان ذلك يساعده فى فهم ديناميكية الجماعة التي يعمل معها وما توفره من امكانيهات لتنشئة الأجيال الجديدة .

والآن وقد استعرضنا باختصار عناصر العمل مع الجماعات يمكن لنا أن نعرف الموقف بأنه ناتج التفاعل بين عنصرين أو أكثر من العناصر سالفة الذكر بمعنى تفاعل عزم جماعته أو اخصائى وجماعة أو مشرف واخصائى وجماعة .. الخ ، أى ان هناك عددا كبيرا من الصور التي يمكن ان يكون عليها الموقف ، فقد يكون ثنائيسما أو ثلاثيا أو اكثر وذلك وفقا لعدد العناصر المشتركة فيه .

ويمكن القول ان هذه العناصر فى تفاعلها تختلف فى تأثيرها ، فبعض العناصر قد يكون قوى التأثير فى السيق أكثر من العناصر الاخرى .

كذلك فان الموقف الناتج عن تفاعل العناصر يمكن بدراسته ان نحله السى عناصره الاولى ونستنبط أيضا العوامل المختلفة وكلما زادت عناصر الموقف عسندا كلما تشابكت العوامل وتعقد الموقف ولكن ١٥١ امكن تتبع الاحداث وتحليل العوامل تحليلا دقيقا وموضوعيا باستخدام الاطار النظرى الخاص بطريقة العمل مع الجماعات امكن تفهم الموقف ، ومن ثم يصبح التخطيط لمقابلة أمرا يسيرا يمهّد لعمليات المساعدة المطلوبة .

ويلعب التسجيل الجيد في هذا دورا حيويا إذا ما كان واضحا ودقيقا إذ يرب
أبعاد الموقف وعناصره والظروف التي تفاعلت فيها هذه العناصر ، ولذلك فإن غرض
التسجيل أو نقص مهارة القائم به تؤثر على فهم الموقف ومن ثم دراسته وتحليله .

حيث من قواعد تناول الموقف بالتحليل الالتزام بمعطيات التسجيل الخسار
بالموقف دون الاعتماد على التخمين ، فالموقف يحلل في إطار ما ورد به من معلوما
وحقائق .

هذا ومن الضروري أن ندرك في هذه المقدمة العلاقة بين الموقف والتقريب
فالتقرير الدوري ، الذي يكتب بالأسلوب القصصي يتكون من مجموعة من المراسم
المتتالية والمتراصة التي تحدث نتيجة تفاعل العناصر المختلفة لذلك فإن تكاملا
التقرير يزيد من فهم المواقف ويبسر تحليلها وإن يتر موقف معين من التقرير قد
يؤثر على فهم الموقف ، لذلك قد يمهّد للموقف بعبارة توضح أين ومتى حدث الورد
أو نبذة عن الجماعة أو المؤسسة أو الاختصاصي المشترك في الموقف أو تلخيص للأحداث
السابقة للموقف المطلوب تحليله . ومن المهم العناية بهذا التمهيد لأنه من المعطيات
التي يمكن استخدامها في فهم ودراسة وتحليل الموقف .

فعندما يمهّد للموقف ما بأنه حدث مثلا في مؤسسة ايداعية للأحداث المنحدر
وفي جماعة مكونة من ١٥ مراقب مضى على تكوينها شهرا واحدا .

يمكن الاستعانة بهذه المقدمة في التعرف على طبيعة المؤسسة والمرحلة السند
للأعضاء وسيكولوجيتهم ومرحلة نمو الجماعة ومستوى تنظيها هذا ، وإذا لم يتوفر مثل
التمهيد أو التلخيص فإن التحليل سوف يكون في إطار المعلومات التي تتعلق
بالموقف حسب ماورد بالتقرير فقط دون تخمين .

وتختلف طبيعة تحليل الموقف حسب مايطالب منه فإذا كان المطلوب مناقشة
دور الاختصاصي أو تصرفه فإن ذلك يستلزم مناقشة سلوك الاختصاصي في الموقف وب
يجب أن يقوم به في مقابلة هذا الموقف حين وقوعه وبعده ، أما إذا كان المطلوب
مناقشة الموقف فإن ذلك يعني تحليل الموقف مع تناول كافة العناصر المشتركة فيه

وقد يطلب مناقشة التسجيل ذاته من حيث أسلوبه واستيفائه شروط التسجيل

الجيد .

ولاشك ان وجود أسئلة محددة عن الموقف يسهل على الطالب تناوله وتحليله
بينما عدم تحديد السؤال حول الموقف قد يتطلب مهارة أكبر من تحديد أساليب
ومدخل التناول للموقف .

وعلى كل حال هناك قواعد واعتبارات أساسية يجب مراعاتها عند تناوله
أي موقف بالتحليل ، أهمها الآتي :

- (١) تحديد المطلوب من تناول الموقف ، هل هو مجرد تحليله الى عناصره الأساسية
واسبابه مثل انقسام جماعة إثناء انتخابات رئيس الجماعة وطبيعة العشرات ،
أم مناقشة تصرف أحد الأعضاء أو تصرف الجماعة . أم مناقشة دور الاخصائى
فى الموقف عند حدوثه أو تصرف المشرف وربما أسلوب التسجيل .
 - (٢) تحديد المعلومات المتوفرة عن الموقف بما فيه ذلك ما يأتى فى مقدمة الموقف
"حدث هذا الموقف فى مؤسسة للأحداث لجماعة اجهارية يتراوح الأعضاء
فيها من ٩ - ١١ سنة مثلاً".
 - (٣) استرجاع الاطار النظرى السابق دراسته بالنسبة لكل عنصر من عناصر الموقف
المراد تحليله . مثلاً اذا كان المطلوب مناقشة محتوى الموقف من جانب
التسجيل يجب تذكر مبادئ التسجيل وشروط التسجيل الجيد ومحتوى أنسواء
التقارير والاجزاء الخاصة بكل تقرير . اما اذا كان المطلوب مناقشة دور
الاخصائى يجب تذكر طبيعة دور الاخصائى كمساعد ومرشد معين للجماعة على
النمو والمبادئ الواجب ان يلتزم بها عند قيامه بالدور النهي والمهاسارات
الاجرائية الواجب توافرها لديه ومدى ايمانه بفلسفة العمل مع الجماعات وفهمه
لطبيعة الأعضاء والجماعات وقدرته على توجيه التفاعلات .
- اما اذا كان المطلوب مناقشة دور المشرف فالواجب استرجاع مفهوم الاشراف
ورغائفه ودور المشرف مع من يشرف عليهم فى مراحل نموهم من مرحلة الخوف والحساسية
الناشئة الى مرحلة القدرة على توجيه الآخرين ، وكذلك وسائل الاشراف وشروط نجاح
كل وسيلة الى جانب اتباع مبادئ الاشراف .

واما اذا كان المطلوب مناقشة عنصر البرامج وجب ان نسترجع مفهوم البرامج ومحتواه وأسلوب ادارته ووسائل تعبيره والمبادئ الواجب مراعاتها عند وضع وتصميم البرنامج ... الخ .

من هذا نتبين ان مناقشة أى عنصر من عناصر الموقف تتطلب استرجاع الاطار النظرى المتعلق به حيث انها هى مصدر أساسى لحركات تقويم هذا العنصر .

(٤) عقد مقارنة بين ماهو قائم من تصرفات وسلوكيات فى الموقف وبين ما كان من الواجب أن يكون وتقويم ذلك مع ملاحظة ان اصدار أى احكام على القائمين بهذه التصرفات لابد وان يسبقها حيثيات مستمدة من واقع الاطار النظري السابق الاشارة اليه ، فلا يجب ان نحكم على تصرف من تصرفات الاخصائى أو المشرف أو حتى قائد الجماعة بأنه صواب أو خطأ دون أن نعرض الاسباب التى بنى عليها هذا الحكم .

(٥) اما اذا أردنا أن نبين الخطة الواجب اتباعها من قبل الاخصائى أو المشرف تجاه ظاهرة ما فى موقف معين فان ذلك يعنى مجموعة الاجراءات المهنية النابعة من اسس ومبادئ وطبيعة العمل مع الجماعات الواجب القيام بها من جانب المشرف أو الاخصائى حيال هذه الظاهرة ، ولاشك ان هذه الاجراءات لابد وأن تتواءم مع خطوات وعمليات خدمة الجماعة من دراسة وتحليل وتخطيط ومساعدة وتقويم .

الاساليب المهنية فى تحليل التناقضات

الخاصة بالعمل مع الجماعات

هناك اساليب خاصة بتحليل المواقف المتعلقة بالعمل مع الجماعات حيث الموقف هو قطاع أو جزء من التقرير الشامل الخاص بنشاط أو اجتماع أو عمل قامت الجماعة ولكن التقرير يتكون من عدة مواقف مرتبطة بالموضوع أو النشاط أو العمل ولذلك تعطى الصورة الشاملة كما حدثت مع الجماعة ومن خلال التقرير يمكن دراست جوانب الموقف بكل مقارنه المختلفة ومن كافة العوامل المؤثرة فيه بقدر الامكان

وفيما يلي أهم الأساليب المقترحة التي يمكن استخدامها في تحليل التقارير الخاصة بالعمل مع الجماعة .

أولا : التحليل الشامل (تعليق عام)

وفي هذا الأسلوب تتبع الخطوات الآتية :

(١) قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على الاتجاه العام لهذا التقرير والموضوع الأساسي الذي يدور حوله وتكوين فكرة عامة عن الجوانب الأساسية التي يتكون منها :

(٢) قراءة التقرير مرة أخرى عن طريق الفقرات واستخلاص ما ترتبط به كسل فقرة من أفكاره التي تتعلق بالأعضاء أو الإخصائي أو الجماعة أو عوامل أخرى كالمؤسسة .

(٣) تحليل هذه الفقرات في تسلسل منطقي من بداية التقرير مع الالتزام بربط التحليل بالجوانب التالية :

(أ) النظريات العلمية التي تهتم بدراسة الجماعات الصغيرة كنظرية الدور الاجتماعي والنظرية البنائية الوظيفية ونظرية التفاعل الاجتماعي وغيرها من النظريات .

(ب) المبادئ والاسس المهنية في طريقة العمل مع الجماعات وتوضيح مسدى الالتزام بها وتأثير ذلك في تحقيق أهداف الأعضاء والجماعة وفي تحقيق أهداف العمل مع الجماعات الذي يركز على نمو الفرد والجماعة .

(ج) توضيح العلاقة المهنية التي يهتم بها الإخصائي في عمله مع هذه الجماعة والاسس البيئة التي تقوم عليها وهي الثقة والاحترام والحرية المتبادلة حيث ان هذه العلاقة هي اساس تحقيق اهداف عمل الإخصائي مع هذه الجماعة .

(د) مدى التزام الإخصائي بشروط واهداف المؤسسة في عمله مع الجماعة .

(٤) التركيز على مناقشة ماجاء بكل فقرة على حده وارتباطها بالتقرير بمس
عامة ودور الاخصائي بصفة خاصة مثل تأثير هذا الموقف في تكوين وتدعيم
العلاقة المهنية .

(٥) توضيح أهم الايجابيات والسلبيات العامة التي تميز التقرير بما يوضح عسر
الاخصائي مع الجماعة سواء من حيث العلاقة المهنية مع الجماعة متمسكة
دوره كأخصائي في جماعة أو اتباع شروط التسجيل التي يجب توفرها .

ثانيا : التحليل عن طريق الاجابة على اسئلة محددة

في هذا الاسلوب نلاحظ ان التقرير ينتهي ببعض الاسئلة التي يجسب
يلتزم بها الطالب اثناء المناقشة ويجب تحليل التقرير في ضوء تلك الاسئلة ومد
يجب اتباع ما يلي :

(١) قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن ادراك الفكرة العامة التي يدور حولها
التقرير .

(٢) قراءة الاسئلة التي ينتهي بها التقرير للتعرف على أهم الجوانب التي انجز
عنها عند مناقشة التقرير في اطار هذه الاسئلة .

(٣) القيام بقراءة التقرير عن طريق تجزئته الى فقرات حتى يمكن دراسته
التقرير بعنق واستخلاص بعض الحقائق التي يمكن أن تفيد في الاجابة على
الاسئلة .

(٤) عند الاجابة على الاسئلة يجب مراعاة مايلي :

الاجابة طبقا لما جاء في السؤال وتشيا مع جوانب التقرير ويمكن
نستخلص الاجابة من كافة المواقف التي ذكرت فيه . مقال (ناقش العلاقة
المهنية ومظاهرها في هذه الجماعة) . وهنا يمكن الاجابة من المواقف التي
توضح هذه المظاهر مثل احترام رأي أحد الاعضاء في بداية الاجتماع أو
الاعضاء الثقة في دراسة مشكلة معينة في نهاية الاجتماع .

(٥) في حالة مناقشة العبارات التي تحتها خط يجب مراعاة مايلي :

كتابة العبارة قبل الاجابة بالتعليق أو التحليل .

١) تركيز الاجابة على ما جاء في العبارة فقط .

٢) مناقشة العبارة من حيث ارتباطها بالعنصر أو الجماعة أو الاخصائي أو أية عوامل أخرى مؤثرة في الجماعة .

٣) في حالة ارتباط العبارة بالاخصائي نناقش دوره المهني ارتباطا بالمبادئ والاسس والمهارات المهنية .

٤) توضيح الجوانب السلبية أو الايجابية التي يمكن ان نحصل عليها من مناقشة هذه العبارة .

ثالثا : التمثيل الجزئي (طبقا لاجزاء التقرير الدوري أو التحليلي)

تعتبر التقارير الدورية والتحليلية من أهم التقارير التي يستخدمها الاخصائي في العمل مع الجماعات ولذلك تقوم بتحليل هذه التقارير طبقا للاجزاء التي تتكون بها أي ان التحليل يتم بطريقة جزئية ويمكن ان نوضح أهم الخطوات في مسـددا مجال على النحو التالي :

١) قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على أهم المكونات الاساسية في هذا التقرير والحصول على الفكرة العامة التي يدور حولها التقرير .

٢) قراءة التقرير بطريقة جزئية أي طبقا للاجزاء الرئيسية التي يتكون منها الجزء الاحصائي ، الجزء الاداري ، الجزء القصصي ، الجزء التحليلي ، الجزء التخطيطي .

واستخلاص النقاط الاساسية لكل جزء من الاجزاء .

٣) مناقشة كل جزء بمفرده بناء على أهم الشروط التي يجب ان تتوفر في هذا الجزء فالجزء الاحصائي مثلا يجب ان سجل البيانات بطريقة رقمية بما يميزه عن باقي الاجزاء وهكذا .

٤) توضيح المبادئ (الاسس المهنية والمهارات التي التزم بها الاخصائي في هذا المجال في الجزء القصصي لانه الجزء الاساسي للتقرير الدوري وماهـمـسـي الجوانب التي لم يهتم بها الاخصائي بالرغم من أهميتها في هذا المجال .

(٥) التعليق العام الذي يوضح استنتاج الصورة العامة بعد مناقشة هذا التقرير بصورة جزئية .

ويشترط في هذا المجال ان يكون التقرير موضوع المناقشة قد تم تسجيله بطريقة الاجزاء الخاصة بالتقرير الدوري (في حالة التقرير الدوري) .

والآن يبعد أن أوضحنا مفهوم الموقف وانماطه وعناصره وكذا تقارير العمل مع الجماعات وكيفية تناولها بالتحليل والمناقشة ، نعرض فيما يلي مجموعة ميسر التقارير والمواقف من مجالات متعددة قمنا بتحليلها حتى يمكن للطلاب كيفية تطبيق ماسبق ان اشرنا اليه من اعتبارات اساسية يجب الاخذ بها عند القيسام بتحليل التقا.م.ر. والمواقف .

الفصل الرابع

تقارير ومواقف تم تحليلها ومناقشة جوانبها
المختلفة في ضوء الإطار النظري لخدمة
الجماعة والإشراف

التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات

من المهام الأساسية لخصائي الجماعة قيامه بعملية التسجيل ، وللتسجيل في طريقة العمل مع الجماعات وسائل متعددة ، والتقارير الدورية التي نقوم بكتابتها عقب اجتماعات الجماعة هي إحدى هذه الوسائل ، ولها أهميتها الخاصة في عمليات المساعدة التي يقوم بها الاخصائي مع الجماعة والاعضاء ذلك لانه في هذا النوع من التقارير يركز اهتمامه في وصف مايدور خلال اجتماعات الجماعة من تفاعلات وعلاقات وكذلك الدور الذي يقوم هو به كمساعد ومعين لهذه الجماعة .

ولاشك ان القيمة الفعلية لهذه التقارير متوقف على مدى مهارة الاخصائي في اختيار وانتقاء محتوياتها وتنظيم موضوعاتها ، وأن اكتساب هذه المهارة يتحقق بالطبع عن طريق المران والتدريب ، ولاشك ان قراءة التقارير الدورية و أجزاء منها ومناقشتها هي إحدى وسائل التدريب الهامة .

وقد اخترنا للطالب - بناء على ذلك - أجزاء معينة من بعض التقارير الدورية تتضمن بعض الأخطاء المتعلقة بمهارة الاخصائي في عملية انتقاء المحتويات وطريقته في تنظيم الموضوعات التي يدرجها بالتقرير الدوري . ثم قمنا بالتعليق عليها قد ركزنا تعليقنا فقط على الطريقة التي اتبعت في التسجيل دون التعرض لمناقشة لدور المهني الذي يقوم به الاخصائي في حياة الجماعة ثم قلنا بعد ذلك بجزء من حد التقارير دون تعليق حيث يقوم الطالب بنفسه بمناقشته والتعليق عليه بحيث يركز في مناقشته وتعليقه على الطريقة التي اتبعها الاخصائي ، والمحتويات التي ننقلها أو أغفلها في هذا التقرير . ومن ثم فان هذا القسم الذي خصناه لموضوع التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات يتضمن مايلي :

أولا : جزء من تقرير تحليلي لخصائي يعمل مع جماعة باحدى محلات الرواد ،
م التعليق على هذا الجزء .

ثانيا : جزء من تقرير دوري عن إحدى الجماعات بنادى اجتماعي ، ثم التعليق

ثالثا : جزء من تقرير دورى عن احدى الجماعات المدرسية ، ثم التعليق عليه أيضا .

رابعا : جزء من تقرير دورى عن احدى الجماعات بمؤسسة ايوائية ٠٠ بمر، الطالب بمناقشته والتعليق عليه بنفسه ، وهو بعنوان : تقرير للمناقشة في مجلس رعاية الأحداث ، وسنعرشه فيما بعد .

أولا : جزء من تقرير تحليلى لاختصاصى يعمل مع جماعة باحدى محلات الروا جاء في صدور تقرير تحليلى قام باعدائه اختصاصى يعمل مع جماعة للفقيسا باحدى المحلات الاجتماعية للرواد مايلى :

لقد أخذت على عاتقى قبل بدء العمل مع هذه الجماعة ، وقبل قيامى بتسجيل تقارير على معنا أن أقرأ معظم ماكتبه عنها زميلى الأستاذ / ٠٠٠٠ الاختصاص الاجتماعى الذى قام بالعمل معها حوالى سبعة أشهر ، فقرات مايقرب من أربعين تقريراً دورياً قام بتسجيلها! ايمانا منى بأن التقارير التى كتبت عن الجماعة بمرأ اختصاصى سابق تعتبر مصدرا هاما للمعلومات بالنسبة للاختصاصى الجديد تساعده على فهم الجماعة وأعضائها ٠٠ الخ . وقد ظنت أننى أدركت بذلك الكثير عن خصائص هذه الجماعة سواء من ناحية العلاقات بين الاعضاء أو مراكزهم ، أو العنصرات وغيرها . الا أننى وجدت الجماعة - بعد فترة وجيزة من العمل معها - تكاد تكون شيئا مختلفا تماما عما خرجت به من تلك التقارير وعلمت ذلك بحدثة عهد زميل السابق بمثل هذا العمل ، وبدأت فى دراستها بنفسى من جديد .

التعليق (١)

(١) ان هذا الجزء من التقرير يعتبر من حيث المبدأ حشولا لزوم له الى جانب

(١) يلاحظ أن تعليقنا - سواء على هذا الجزء أو الأجزاء التالية الخاصة بموضوع التسجيل سنقره على الطريقة التى اتبعها الاختصاصى فى كتابة التقرير ،^١ للتعرض لدورة المعنى مع الجماعة .

اعتماده على الأسلوب الانشائي الذي يقلل من القيمة العملية للتقارير التسيي
يقوم الاخصائي الاجتماعي بكتابتها بمفظة عامة . وإذا ما افترضنا ان الاخصائي
قصد بهذا الجزء توضيح شئ عن تاريخ هذه الجماعة فكان الأفق
عبارات سهلة مختصرة ومحددة المعنى وكأنها اجابات لمثل هذه الاستفسارات :

أ - متى تكونت هذه الجماعة ؟

ب - مانوعها ؟

جـ - كم عدد أعضائها ؟ ... ومكدا .

(١) وبالنسبة لكونه وجد الجماعة تكاد تكون شيئا مختلفا تماما عما خرج به مسن
قراءة هذا العدد من التقارير وتعليقه ذلك بحدائق عهد الاخصائي السابق بمثل
هذا العمل ، فأننا نعلق على هذا بما يأتي :

أ - يبدو أن الاخصائي الذي قام بكتابة هذا الجزء هو الحديث عهد وليس
الاخصائي السابق كما يظن .

ب - لمانع من ان يعرف الاخصائي شيئا عن ماضي الجماعة التي سيقوم بالعمل
معيها ايمانانا بتأثير الخبرات الماضية للانسان على حياته الحاضرة ،
ان أن العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية لا يحتاج دائما
الى جمع المعلومات العميقة التي تتعلق بماضي الجماعة وأعضائها (١) .

جـ - وبما لا شك فيه ان الاخصائي قد أشاع الكثير من الجهد والوقت فسي
قراءة هذا العدد من التقارير (٤٠ تقريرا) والحققة ان الاخصائي الماهر
يجب عليه ان يعرف بمهارته وحساسيته وخبرته كل ما يريد معرفته من
معلومات تعينه على مساعدة الجماعة وأعضائها من واقع الحوادث والواقف
الاجتماعية الجارية في الجماعة التي يعمل معها ، بغض النظر عن العمل على
التعمق في جمع المعلومات الكثيرة الشاملة عن ماضي الجماعة وأعضائها (٢) .

(١) راجع في هذا الصدد كتاب (العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية)

للاستاذ الدكتور / محمد شمس الدين احمد ، ص ١٨٠ - ١٨٤ .

(٢) نفس المصدر السابق .

د- ويقول الاخصائي في هذا الجزء .. أنه من بعد قراءة هذا العدد من التقارير انه ادرك الكثير من خصائص هذه الجماعة ، الا انه وجس الجماعة بعد فترة من العمل وكأنها شئ مختلف تماما . ويتعجب لذلك ثم يحاول تفسيره فيلقي بالتبعه على الاخصائي السابق ونقل في مر الصد أبق قراءة الاخصائي لهذا العدد من التقارير جعلته يدرك في الكثير عن خصائص هذه الجماعة ، وليس هذا مجرد ظن منه ، ولكن الواقع أن تلك الخصائص كانت عليها الجماعة في وقت سابق للور الذى عمل معها فيه ، ولأغرابه في أن يجد الجماعة بعد ذلك وكأنه شئ مختلف كما يقول . وفى هذا الصدد قال الاستاذ الدكتور محمد شمس الدين احمد ، لقد وجد كثير من الاخصائيين الذين يرجعون إلى تقارير الجماعة السابقة وجع المعلومات السابقة عن الجماعات وأنها أن علاقات الافراد بعضهم ببعض الآخر وعلاقاتهم بالاخصائي كثير متغير عن تلك التى كانت موجودة فى الماضى والتى سبق تسجيلها بمعرفه الاخصائيين السابقين .. الخ (١) .

ثانيا : جزء من تقرير دورى عن جماعة بأحد الأندية الاجتماعية

جاءت الفقرة التالية ضمن التقرير الدورى الخامس لاجتماع احدى الجماعات بأحد الأندية الاجتماعية ، وكانت هذه الجماعة مكونة من (٢٢) عضوا ، وفى مرحلة العمر (١٢ - ١٤) سنة .

وفى المساء ، بالرغم من أن الساعة كانت متأخرة نسبيا ، الا ان الجماعة امرت على عقد اجتماع لمناقشة مشكلاتها ، وعندما طرحت مشكلة ميزانية الجماعة للمناقشة اقترح العضو (حمدي) زيادة قيمة اشتراكات العضوية فاعترض بعض الاعضاء بل ان أحد المعارضين تلفظ ببعض الألفاظ النابية وفى نفس الوقت وافق البعض الأا بينما لم تحدد الغالبية رأيها .

من التسجيل السابق نلاحظ ان الاخصائي قد أغفل بعض الجوانب الهامة وذلك انه لم يحدد مثلا ساعة بدء اجتماع الجماعة واكتفى بقوله أنها ساعة متأخرة نسبيا وهل هي تدخل ضمن فترة النشاط المسموح بها للجماعة بالمؤسسة من عدمه ، كما يبين نوع هذا الاجتماع وما اذا كان اجتماعا طارئا مثلا أو اجتماعا دوريا عاديا . ولم يبين كذلك من الذى طلب عقد هذا الاجتماع ومن طلبه ، وكيف طلبه ، وشعور الاعضاء الآخرين واستجاباتهم نحو هذا الطلب ، وان كلمة الاصرار التى استخدمها لم توضح حيرة الموقف وكان الأجدر به أن يوضح بشكل نئى اتخذ هذا الاصرار .

كذلك لم يبين المكان الذى عقد به هذا الاجتماع ، وكيف تم اعداده ، هل كان هناك جدول أعمال لهذا الاجتماع ، ومن الذى قام باعداده ، وماهى محتوياته ، ثم من رأس هذا الاجتماع وكيف عرضت المشروعات للمناقشة . ثم كيف تقدم العضو (حمدي) باقتراحه وماذا قال ، وماقيمة تلك الزيادة التى اكتفى الاخصائى بالإشارة اليها .

كما نلاحظ انه ذكر ان بعض الاعضاء قد اعترض ، ولاشك انه يهنا فسى طريقة العمل مع الجماعات أن نعرف اسماء الذين اعترضوا ، واسباب اعتراضهم ، وما اذا كان الاعتراض سمة مميزة لسلوكهم أم لا ، بل ويهنا ان نعرف أيضا صور التعبير عن هذا الاعتراض وهل هو تعبير لفظي أو تعبير غير لفظي وماهى الألفاظ المستخدمة فى هذا التعبير اذا كان لها دلالة خاصة ، واستجابة العضو مقدم الاقتراح تجاهها ، فكما تعلم هناك اساليب مشروعة ومقبولة للاعتراض ، وهناك أيضا اساليب غير مقبولة وبهناك ذلك بالتالى يعتبر بمثابة مؤشر من المؤشرات التى توضح مستوى نضج الجماعة ، بل ونوعية العلاقات داخلها ، وقد ادرك الاخصائى أن احد المعترضين تلفظ ببعض الالفاظ النابية الا انه أغفل توضيح جوانب كثيرة اراء هذا السلوك : فمن هو المعترض ، وكان يجب عليه ذكر اسمه وبيان نوعية العلاقة بين هذا العضو وزميله مقدم الاقتراح ، ثم ماهى تلك الالفاظ النابية التى ذكرها ولن وجهها ، هل قصد بها العضو مقدم الاقتراح ، ام قصد بها الاخصائى ، أم الجماعة أم انه قصد بهيا المؤسسة ككل ، وماهى استجابة مقدم الاقتراح لتلك الالفاظ وماهو شعور الجماعة ككل ، استجابتها تجاه هذا السلوك ، هل استنكرته مثلا أم قبلته وماذا كان موقفه المستمر

ثم يعود الاخصائي بعد ذلك فيقول - مستخدماً نفس الاسلوب ان البعض من وافق دون ذكر اسماء أولئك الذين وافقوا ..

وهكذا يتضح لنا أن مثل هذا المستوى من التسجيل لايفيد عملية المساعدة و محيط خدمة الجماعة ما لم تراعى الاعتبارات التي وردت بالتعليق .

ثالثاً : جزء من تقرير دورى عن إحدى الجماعات المدرسية -

كانت اللجنة الاجتماعية - وهي جماعة مكونة من ثمانية عشر عضواً بأحسب المدارس الاعدادية للبنين - تستعد للاحتفال بذكرى الهجرة النبوية في شكل - تقام بهذه المناسبة - وجاء في التقرير الدورى الذى كتبه الاخصائى عن الاجتماع الثانى الذى عقدته الجماعة لهذا الغرض مايلى :

حاول العضو (سامح) أكثر من مرة أن يتحدث أثناء إجتماع الجماعة ولكنه رغم محاولاته يجد الكلمة قد أخذها الآخرون دون أية مراعاة لقواعد المناقشة المد ومن أبرز هؤلاء الأعضاء الذين تكرر منهم هذا السلوك (عادل ، ورأفت ، وخالد ولاشك ان من اسباب هذه الظاهرة ان مقرر الجماعة العضو (طلعت) لم يكتب بالمشاركة الكافية التى تمكنه من ادارة اجتماعات الجماعة ، وقد وضعت فى اعتساف تدريبيه ومساعدته سواء داخل الجماعة أو خارجها على القيام بدوره كمقرر للجماعة . هذا ، بالإضافة الى ان العضو(سامح) نفسه يميل سلوكه العام الى الانطواء الامر الذى لايساعده على التفاعل بسهولة مع الآخرين ، وقد لاحظت ذلك عليه من اكثر من موقف سواء بفناء المدرسة أو الفصل أو حتى فى غدوة أو راحة ، وسأب بمساعدة هذا العضو على التغلب على مشكلته هذه مستعيناً بأفراد أسرته وبمدرسيه ولن أذكر جهداً فى سبيل ذلك .

وعندما تحدث (سامح) قال ان عمه استاذ بالمعاهد الأزهرية ، وفى نفسه الوقت والد للتلميذ(كامل) بالسنة الأولى فصل خامس بالمدرسة ويمكن استضافته فى هذه المناسبة ، وقد قبل هذا الاقتراح من بقية الأعضاء بتقدير بالغ ظهر فى عبار الشكر والثناء التى وجهها اليه .

وقد قمت بدورى بتشجيع هذا الاقتراح أيمانا منى بقيمة مثل هذه الندوات
التي تتيح للأعضاء فرصا ذهبية للتزود بالمعلومات والخبرات ، واكتساب القهسم
النافلة والاتجاهات الانسانية ، الى جانب كونها فرصة لاتعوض لتعلم قواعد
المنافسة المنظمة .

التعليق

من التسجيل السابق يتضح مايلى :

ان الاخصائى لم يترسل فى عرض أحداث التقرير حسب تسلسلها فسببي
الاجتماع ، بل قطعها من وقت لآخر اما بتحليله لموقف أو تخطيطه لموقف آخر أو
باطنايه فى وصف سلوك فردى أو جماعى .. الى غير ذلك ، وهذا من شأنه ان يعبد
الغرائز عن تتبع أحداث الاجتماع وماتضمنته من تفاعل بين الاعضاء أو بينهم وبين
الاجتماعى حسب وقوعها .

وسا لاشك فيه ان اتباع مثل هذه الطريقة فى التسجيل تجعله قليل الفائدة
كوسيلة يستعين بها الاخصائى فى عمليات المساعدة التي يقوم بها سواء للجماعسة أو
للأعضاء ، ذلك لان الرجوع لمثل هذا التقرير فيما بعد للتعرف على أية معلومات
أو بيانات متعلقة بأعضاء الجماعة سيكون أمرا شاقا لما يتطلبه ذلك من وقت وجهود،
اذ أن الاخصائى فى هذه الحالة سيضطر لقراءة جميع التقارير الدورية التي سجلها
بجميع محتوياتها بدلا من ان يركز اهتمامه على جزء معين منها . وبالنظر الى
التقرير مرة أخرى نجد ان الاخصائى بعد ان ذكر اسماء أولئك الذين لايراعون
آداب المناقشة أثناء الاجتماع أخذ فى تحليل هذا السلوك ، بل انه خطط أيضا لهذا
الردف ، وكان الاجدر به ان يؤجل ماكتبه فى هذا الصدد ابتداء من عبارة ،
ولاشك ان من اسباب هذه الظاهرة .. حتى قوله على القيام بدوره . لهدرجه بالجزء
التحليلي والتخطيطي من التقرير . وبالمثل ما ذكره عن العضو (سامح) وذلك ابتداء
من العبارة ... بالاشافة الى ان العضو (سامح) نفسه .. حتى قوله : مستعينا بأفرداد
أسرته ومدرسه .

كما يلاحظ ان الاخصائى^١ الاسلوب الانشائى فى اكثر من موضع
كقوله أو حتى فى غدوه ورواحه .. وقوله : عبارات الشكر والثناء ، كما أنه
أطنب فى وصف بعض المواقف دون حاجة لذلك ، كقوله : ايماناً منى بقيمة
هذه الندوات التى تتيح .. الى قوله : قواعد المناقشة المنظمة ، بالاضافـ
لاستخدامه صيغ المبالغة فى أكثر من عبارة كقوله : لن أدخر جهداً .. وتقديره
بالغ .. وفرصاً ذهبية .. وفرصاً لاتعوض .

وغنى عن القول أن مثل هذه الاساليب تبعد التقارير عن الموضوعية مسـ
تنتش من فرص الاستفادة بها ، الى جانب كونها تستنفذ الكثير من وقت اللـ
وجهد سواه فى كتابتها أو عند رجوعه اليها .

دور الاخصائى فى مساعدة الجماعات

بائش الموقف التالى من وجهة نظرك كأخصائى جماعة :
فرجئى الاخصائى الاجتماعى بعد أن توجه مع الجماعة الى مقر الاجتماع
ان الحجرة غير مرتبة وتسودها الفوضى ويتناثر فى جوانبها بعض الاوراق البها
فأيدى استيائه لذلك امام الاعضاء . وبدأ فى جمع الاوراق المهمة فقام الاعضـ
بمساعده فى تنسيق المكان حتى صار مرتباً ونظيفاً ، وثناء ذلك دفع أحـ
الاعضاء عضواً آخر من الخلف فأنكأ على وجهه فقام الأخير وتشابك بالأيدي
ولما تدخل الاخصائى ونبه العضوان الى خطئهما وجه اليه العضو الذى أندفع على
وجهه بعض ألفاظ السباب التى مست والدبه . وهنا صفع الاخصائى العضو على
وجهه وأعلن بانفعال فصله من المؤسسة وتوجه الى المشرف منفعلاً بأنه سيعيد الـ
فى العمل داخل مؤسسة لاتتفق القيم فيها مع حفظ كرامة اللذين يعملون من أجل
الترويج عن ابناء الـبيئات المنحلة اجتماعياً .

المناقشة

أولاً : أن ابداء الاخصائى لاستيائه من عدم تلاقة حجرة الاجتماع أو
لاخبار عليه من الوجهة المهنية ولكن الذى يؤخذ على الاخصائى اسلوب انتعير
الاستياء . ثانياً يجب على الاخصائى أن يناقش مع الجماعة هذا الموقف وبطـ

العبان لتفكيرهم وتفاعلاتهم حتى يقتنعوا بأهمية النقطة ودورهم في ذلك . أما من حيث قيامه بجمع الاوراق المهمله من الحجرة فان ذلك قد يرجع الى انه يرثسب في ان يعطى الاعضاء القدوة الصالحة لان الاخصائى ليس مساعداً أو معينا فحسب ولكنه يعتبر فى نظر الاعضاء المثل والقدوة والمعلم ، ولكن كان الأجدر أن يتم ذلك بعد مناقشة الاعضاء فى الموقف .

ثانيا : تدخل الاخصائى لتنبيه العضوين الى خطئهما عن طريق الوعظ والارشاد بخالف المهارات الفنية إذ أن الوعظ والارشاد عادة مايوجد المقاومة من جانبسب الشخص الذى يقدم اليه هذا الوعظ ، حقيقة ان التدخل هنا أمر ضرورى وسليم لأن الاخصائى الاجتماعى يمثل المؤسسة التى يعمل بها ولكن أسلوب التدخل كان يجب ان يتم عن طريق تقدير شعورهما ، ثم مناقشة العضوين حتى يمكنه امتصاص جسزء من انفعالاتهما وبعد ذلك يقوم باكسابهما بصيرة فى سلوكهما حتى يقتنع كل واحد منهما بالخطأ الذى ارتكبه فى حق زميله ويكون بذلك قد استخدم المهارة فى تقدير الشاعر بالنسبة للأعضاء . ثم وضع الحدود لسلوك الاعضاء فى الوقت نفسه .

ثالثا : يبدو أن أسلوب التدخل عن طريق الوعظ والارشاد قد لقي مقاومة من العضو التاثر مما أدى الى ان يوجه الى الاخصائى نفس الفاظ السباب وهو فى قمسة انفعاله وغضبه .

رابعا : ان منع الاخصائى للعضر على وجهة يمثل خطأ مهنيا يدل على عسدم التشج المهنى للاخصائى لانه اعتبر المشكلة شخصية بينه وبين العضو واعتبر ان كرامته قد اُسيئت امام الاعضاء الآخرين وانه أصبح فى حرج شديد . فضلا عن ان العقسباب البدنى أمر يتعارض مع المبادئ التربوية السليمة وأن هذا الاسلوب من الاخصائى من شأنه أن يؤدى الى انهيار العلاقة المهنية بينه وبين العضو فلو فرض اثناء أحسدم الاجتماعات أخطاء احد الاعضاء فى الاخصائى واعتبر الاخصائى ان هذا الخطأ موجه اليه شخصيا فسوف ينفعل ولكن لو فكر الاخصائى فى ان هذا الخطأ موجه اليه كأخصائى وكان من الممكن توجيهه الى اخصائى آخر فسوف تقل هنا حدة الانفعال ، وهذا يحتاج الى تشج مهنى ووقت طويل للتدريب عليه وممارسته .

خامسا : الاخصائى اتخذ هذا الموقف وهو منفعل بحدة كعقاب صارم لله
واذا لالامنله - وكان يجب على الاخصائى ان يساعد العضو على التنفيس عن
العدوانية ثم يقوم بمناقشته ويكسبه بصيرة فى سلوكه وقد يؤدى ذلك الى ان ي
العضو بل ويتقبل العقاب اذا لزم .

سادسا : انفعال الاخصائى الشديد وهو يوجه حديثه الى المشرف يشير
عدم قدرة الاخصائى على اخضاع الجانب السلبي من مشاعره للضبط والتوجيه
وتهديده بالاستقالة من المؤسسة يشير الى عدم النضج المهني وعدم قدرته على
المواقف المختلفة لمواجهة مهنية سليمة ، لانه يعتبرها مسألة شخصية بحته تمس
كرامته .

سابعا : من الواضح ان الاخصائى رغم تخرجه لا يدرك الفرق العلمى الى
بين الترويح والعمل مع الجماعات . فالعمل مع الجماعات ليس عملا ترويحيا
طريقة علمية تعتمد على المعرفة والفهم والمبادئ والمهارات مستهدفة نحو الفرد
الجماعة وتغيير المجتمع وأن العمل مع الجماعات يستخدم فى جميع المجالات
المجال الترويحى بل وتزيد من قيمته الايجابية .

ثامنا : وصف الاخصائى للعضو بأنه من البيئات المنحطة اجتماعيا وص
خاطي اذا اتنا نعمل مع كل الناس الا سراء منهم والمرضى القادريين وغير القا
الأغنياء والفقراء لمساعدتهم على ان ياعدوا أنفسهم بغض النظر عن مستوا
الاجتماعى أو الاقتصادي أو الدين أو الجنس أو العقيدة . وهذا يدل على
الاخصائى ليست لديه القدرة على تقبل العملاء بغض النظر عن فروقهم الفردية
كما ان ايمانه بالقيم المهنية (الفلسفة) ضعيف

ناقش الموقف التالى :

اثناء ممارسة جماعة الحرية لنشاطها قام مشرف المؤسسة بهزيمتها ف
ملاحظة للجماعة فترة خاطب الاخصائى بقرله ان سلوك الجماعة سيئ ، وان
معهم غير سليم وان زميله الاخصائى الذى يعمل مع جماعة النصر بالمؤسسة ي
أسلوبا أفضل فى عمله مع الجماعة .

المنافسة

أولاً : لم يرق المشرف بوضع سياسة وخطة مرسومة للزيارة بمعنى انه لم يحدد غرض الزيارة وسبب قيامه بها، ولم يراع مبدأ الأهداف المعينة .

ثانياً : ان مفاجأة المشرف للجماعة بالزيارة أمر خاطئ مهنيًا إذ يجب ان تعلم الجماعة بزيارته ولاتفاجأ خاصة تلك التي يزورها للمشرف الأول مرة وان يتم ذلك بالاتفاق مع اخصائي الجماعة لاختيار الوقت المناسب للزيارة ، ولم يسراع كذلك مبدأ التوقيت .

ثالثاً : أخطأ المشرف في زيارته للجماعة أثناء قيامها بأعمالها إذ انه من الأفضل ان يصل المشرف قبل اجتماع الجماعة وانه اذا حضر أثناء ممارسة الجماعة لنشاطها فيجب عليه أولاً الا يحاول احداث ارتباك فيها والا يسلب الاخصائى ريادته الأولى لها .

رابعاً : من الاخطاء المهنية ان ينتقد المشرف أو يوجه الاخصائى امام الجماعة ففي ذلك اهدار لشاعر الاخصائى أمام الاعضاء .

خامساً : من المبادئ المهنية السليمة أنه يجب على المشرف الا يصدر عنه أى سلوك يسبب استجابة غير مقبولة من جانب الجماعة ، فوصف المشرف هنا للبرك الجماعة بأنه سيئ أمر غير مرغوب فيه ، حيث ان فيه امتحان لشاعر الجماعة .

سادساً : ان مقارنة الاخصائى بأخصائى آخر بغرض بث الحاس فيه أمر غير مرغوب فيه لانه يسيء الى العلاقة الطيبة التي يجب ان تتوفر بين الاخصائيهين اللذين يعملون في مؤسسة واحدة بل، يجب مقارنة الفرد بنفسه والجماعة بنفسها فسي أزمات مختلفة تعاضها للشاكل التي قد تؤثر على حسن سير العمل بالمؤسسة .

نوف من تقرير جماعة اختيارية

أقر الفقرة التالية ثم ناقش ماتضمنته على ضوء دراستك لطريقة العمل مسج

الجماعات

ستون عضواً تتراوح أعمارهم بين ١٣ - ١٥ سنة معظمهم تلاميذ بالمدرسة الاعدادية الموجودة بالحي ، والجماعة مكونة منذ ست سنوات ولها مجلس ادارة يتكون من عشرة أعضاء ، وعندما توجد الاخصائى فى أحد الایام المقررة لممارسة برنامج الجماعة وصل تأخرًا لمدة نصف ساعة وعندما وجد بعض الاعضاء على باب المؤسسه يحايم فرد عليه الاعضاء الا احدهم حيث قال : حضرتك تأتى كل يوم متأخراً فاعتذر الاخصائى بقوله ان ذلك لصعوبة المواصلات .

المناقشة

يمكن مناقشة الموقف السابق على النحو التالى :

أولاً : حجم الجماعة كبير لايتفق مع خصائص الجماعة فى العمل مع الجماعة
١) يجب الا يقل حجم الجماعة عن ٥ أو ٦ أعضاء حتى لاتكون كمية التفاعسلات قليلة فلا تحدث الخبرة المطلوبة ولاتزيد عن ٢٥ أو ٣٠ عضواً حتى لاتكون كمية التفاعلات كبيرة فلا يستطيع أن يسيطر عليها اخصائى الجماعة - فضلاً عن أن حجم الجماعة كلما كبر أكثر من اللازم فإنه يؤدى الى مشكلات عديدة مثل التفكك وانتشار الاحزاب والصراع وعدم قدرة الاخصائى على تكوين علاقة مهنية مع كل عضو فى الجماعة بالإضافة الى ضعف علاقته بالجماعة ككل . وكذلك عدم على دراسة الجماعة دراسة دقيقة وعدم فى التسجيل الى غير ذلك من المشكلات .

ثانياً : يلاحظ انه بالرغم من أن حجم الجماعة كبير . الا ان أعضاء الجماعة بينهم تجانس مقبول من حيث المرحلة العمرية والمرحلة الدراسية وهذا يساعد على ايجاد درجة من التماسك .

ثالثاً : يلاحظ ان للجماعة مجلس ادارة مكون من ستة أعضاء أى ان لها تنظيم وظيفى يكفل عملية تقسيم العمل وتحمل المسؤوليات وقد يرجع ذلك الى ان الجماعة مكونة منذ خمس سنوات أى انها ربما تكون قد وصلت الى مرحلة من النضج أدت الى ادراك حاجتها للتنظيم الوظيفى ولايعنى ان صغر حجم قادة التنظيم لايقترن مع كبر حجم الجماعة . ١) ان حجم التنظيم يتحدد طبقاً لحاجة الجماعة وليس تبعاً لحجمها .

رابعا : وصول الاختصاصي متأخرا عن موعد بدء برنامج الجماعة يمثل خطأ
بنينا ، إذ أن من المفروض ان يتواجد الاختصاصي قبل بدء النشاط بنصف ساعة
لي الأفل حتى يبعد للاجتماع وحتى يكون قدوة صالحة وحتى يعلم الاعضاء احترام
مواعيد واتباع النظام الأمثل وحتى لايفقد احترام الاعضاء وتقبلهم له . وقصد أدى
آخر الاختصاصي المستمر ان أحد الاعضاء لم يرد عليه التحية بل واحرجه عندما وجه
به الغتاب . ومعنى ذلك ان العلاقة المهنية القائمة على الاحترام والثقة والتقبيل
يبادلن قد بدأت تنهار بين الاختصاصي والعضو نتيجة لسلوك الاختصاصي الغير
سي . هذا فضلا عن ان تكرار تأخر الاختصاصي قد يؤدي الى مشكلات كثيرة
نابعة والمؤسسة منها تفكك الجماعة - مضايقة الجماعة لجماعات أخرى تهاشم
نامجها بالمؤسسة - تفكير تخريبي من بعض العشيرات بالجماعة الى غير ذلك .
لاحظ ان تبرير الاختصاصي للعضو بأن السبب يرجع لصحوة تبرير خاطئ أيضا -
يكون هذا التبرير مقبولا لو أن الاختصاصي قد تأخر للمرة الأولى أو الثانية
تب ان نعرف ان الاختصاصي هو المساعد وهو الخبير وهو القدوة وهو المعلم وبالتالي
ان يؤدي هذا الدور بأمانة .

ممارسة خدمة الجماعة في مجال رعاية الأحداث

أن مجال رعاية الأحداث من المجالات الهامة التي تستخدم فيها الخدمات الاجتماعية بطرقها المختلفة خدمة الجماعة ، وقد رأينا البدء بعرض المعلومات الأساسية المتعلقة بهذا المجال بصفة عامة ، قبل أن نتعرض للمواقف المتعلقة بممارسة طريقة العمل مع الجماعات في هذا المجال ، وذلك لكي يعرف الطالب م عجلة سريعة - من هو الحدث المنحرف ، ومانوعية المؤسسات التي تهتم برعايته في جمهورية مصر العربية .

انحراف الأحداث

الحدث لغويا هو صغير السن ، وانحراف الأحداث عبارة عن سلوك لا اجتماعيا أو مصاد للمجتمع يصدر عن شخص دون سن المسؤولية القانونية مما يقترب عليه تداء الهيئات القضائية والاجتماعية لا عادة تكيف الحدث مع القيم السائدة في المجتمع والقانون المصري الخاص بالأحداث يقسمهم الى فئتين :

- (١) أحداث مشردون .
- (٢) وأحداث منحرفون .

وقد حدد القانون الفئة الأولى كالآتي :

يعتبر الحدث : ذكرا أو أنثى الذي لم يبلغ سنه ثمانى عشرة سنة ميلادية كانه متشردا في الحالات الآتية : التسول ، جمع الأعقاب والمهملات ، القمار ، مخالطة المشردين أو المشقبه فيه ، المروق ... الخ .

وبالنسبة للفئة الثانية ، فان تحديد القانون لهذه الفئة لا يختلف عن أجه البالغين فالحدث مجرم في نظر القانون اذا ارتكب جريمة يعاقب عليها بالغ . أن محكمة الأحداث هي التي تختص بالفصل في الجنايات والجنح والمخالفات التي يهتم فيها صغير لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة كاملة (١) .

(١) - انحراف الصغار ، دار المعارف المصرية ، ١٩٦٠ ، ص

مؤسسات رعاية الأحداث

سنعرض نوعياتها بايجاز شديد فيما يلي :

(١) دار الملاحظة

عبارة عن مكان للحجز المؤقت للأحداث المشردين أو المنحرفين المحولين من نيابة الأحداث ، وذلك ليعين صدر حكم محكمة الأحداث بشأنهم .

(٢) الوحدة الاجتماعية الشاملة

وتتكون الوحدة فتشاطة من عدة أقسام هي :

أ - مركز استقبال

ب - مركز ملاحظة .

ج - دار ضيافة .

د - مكتب مراقبة اجتماعية .

ويقوم مركز الاستقبال باستقبال الحالات الواردة من النيابة أو الأسر أو غيرهما حيث يقوم بتحويلهم الى أحد الاقسام :

مركز الملاحظة : بغرض الحجز المؤقت ليعين صدور الحكم .

أو لدار الضيافة : وهذه يلحق بها الأحداث ممن تجاوزوا الثامنة عشرة وتقرر الافراج عنهم ، ثم أن ظروفهم الاسرية غير ملائمة ولنس من مصالحتهم العسرة انيها ، ويمكن لذلك رولة أعمالهم أو تعليمهم خارج الدار .

المراقبة الاجتماعية

سنلخص المراقبة الاجتماعية في الوحدة الشاملة في بذل الجهود المهنية لمساعدة الحدث على التكيف مع بيئته ، وإزالة المعوقات التي تجول دون استقراره فيها سواء كانت هذه البيئة أسرته الطبيعية أو أسرة بديلة . وقد يطلب الاختصاصي الاجتماعي من المحكمة إعادة النظر في حالة الحدث اذا ثبت أن المراقبة الاجتماعية لاتجسد ، وان الافضل ابداعه احدى مؤسسات الاهداع .

(٢) مؤسسات الإيداع

مؤسسات الإيداع بمثابة نظام لتوفير العلاج الاجتماعي للحدث السليم
الحكمة ايداعه بها لهذا الغرض . فإذا عدل الحدث من سلوكه يمكن تسليمه
إلى ما كانت صالحة ومستعدة لذلك ، أو يبقى بالمؤسسة حتى يبلغ الثامنة عشرة
عمره حيث يتم الافراج عنه ، وعندئذ تتابعه المؤسسة بالإشراف والتوجيه في مد
سنته حتى يتكيف معها ، ويستقر فيها .

هذا .. ومن المعروف أنه يعمل بتلك المؤسسات اختصاصيون اجتماعيون ذا
كل الوقت ، أو بعض الوقت ، إلى جانب المشرفين الليليين ، وغيرهم ، وهؤلاء
الليليين لا يشترط فيهم أن يكونوا اختصاصيين ، بل يمكن أن يكونوا طلابا بكلية
معاهد الخدمة الاجتماعية أو غيرها ، وتتخصص مهمة هؤلاء في ملاحظة سلوك ومرد
التدريسين بتلك المؤسسات أثناء الليل ، وكتابة ملاحظاتهم للمختصين ، هذا إلى
جانب بعض المسؤوليات الأخرى ومنها وضع الحدود لسلوكهم عند اللزوم .

وفيما يلي مقتطفات من بعض التقارير الدورية التي كتبها اختصاصي اجتماعي
يعمل مع جماعة في مؤسسة لرعاية الأحداث خلال فترة قضاها في العمل مع هذه الجماعة
حيث يتبين لنا من خلالها كيف ان الاختصاصي الاجتماعي بدلا من ان يشترك الجماعة
اشراكا فعليا في مناقشة مشكلاتها لكي تتوصل بشأنها للحلول التي تتفق والقبول
والأسباب الحقيقية التي وراءها ، أخذ يفرض على الجماعة القيود والضوابط البال
فيها فلما منه أنه مثل هذا الأسلوب يعالج الموقف . ولم يغلظ الاختصاصي إلى خلط
الأمور بعد ان تدخل المشرف ومساعدته خلال الاجتماعات الإشرافية الفردية على
إدراك الدوافع الحقيقية وراء سلوكه وتصرفاته مع الجماعة ، وسرى بناء على ذلك
ان الجماعة قد عدلت من سلوكها وتصرفاتها بعد ان عدل الاختصاصي نفسه من أساليب
تعامله معها .

هذا ، وقد قمنا بالتعليق عليها ، وجئنا بالتعليق على لسان المشرف الذي
بنفس المؤسسة والذي يقوم بمهمة توجيه الاختصاصيين بها ، حيث سيرفنا أيضا
بالتفانيات المرسلة على تصرفات الاختصاصي مع الجماعة خلال تعليقه على هذه المنط

وفيما يلي مقتطفات التقارير السابق الاشارة اليها :

١٩٨٧/٥/٢

خلال الاجتماع الأسبوعي الذي تعقده الجماعة ، تقدم رئيس الجماعة بملاحظة
مؤداه : ان كثيرون من الاعضاء يتأخرون في الحضور الى قاعة الطعام حيث يقعدون
ورادى أو مثنى وثلاث . وكنت في الواقع (الاحصائي) قد ضقت ذرعاً بهذا السلوك
وكنت في انتظار هذه اللحظة على مضض ، ومن ثم قلت مرجها كلامي للجماعة : ان
هذا التصرف خطأ يجب الاقلاع عنه ، لانه يسبب ارتباكاً للمسؤولين عن تقديم
الوجبات وأن كل فرد يجب ان يحافظ على النظام خاصة عند تناول الطعام ولاشك
ان الجماعة المنظمة هي الجماعة الحبيبة من الجميع ، ثم سألت الاعضاء عن رأيهم في
ذلك ، فلم يجب أحد ، وسادت فترة صمت .. قطعت هذا الصمت بنولي ان لسدى
اقترح أشعر انه سيكون حافزاً للجماعة لكي تحافظ على مواعيد الحضور لقاعة الطعام ،
ورداً على سؤال رئيس الجماعة عن هذا الاقتراح قلت : أدنى اقترح حرمان أى عضو
يحضر الى القاعة متأخراً بعد البدء من نصيبه من الفاكهة أو الحلوى ، وبالنسبة
إذا وصل بعد دق الجرس الثاني الخاص بالاذن بتناول الطعام ، ولم يعارض أحد ،
بل وافق الجميع ، وكانت الابتسامة التي علت وجوه الأغلبية خير دليل على القبول
والموافقة .

تعليق

من الواضح ان الاحصائي تعامل مع هذا التصرف منذ اللحظة الأولى بانفعال وعدم
بره على ضبط الشاعر ، حيث كما نرى (قد ضاق ذرعاً بهذا السلوك وفي انتظار هذا
الاجتماع على مضض) ، ومن ثم استطاع امام هذا الانفعال ان يتصرف النسيب
النهى المنوع ، بل تجده أخذ يلقي بأوامره على الجماعة مستخدماً كلمة .. يجب ...
يجب .. وقد صاغها في عبارات نصح وارشاد ، ثم فرض عقوبة الحرمان على المخالف .

لقد كان الأولي بهذا الاحصائي ان يعرف ان السلوك لا يتعدل أو يتغير لمجرد
استخدام مثل هذا الأسلوب القائم على الامر ، واسداء النصيحة ، أو التخويف وفرض
العقوبات فهذا غير مجد في خدمة الجماعة ذلك لان الاعضاء لو غيروا سلوكهم فليس
سكن بناء عليهم ففهم وادراكهم لحقائق معينة ، أو لاعتنائهم بأهمية التغيير ، بل نتيجة

الخوف والتهديد السلط عليهم ، ومن ثم لن يلبثوا أن يعودوا لنفس السلوك مراراً وعلى ذلك كان الاجدر به ان يتيح لهم الفرصة لتفهم الدوافع التي وراء سلوكهم والتفكير على العوامل المختلفة المؤثرة فيها ومساعدتهم للوصول الى الحلول المناسبة

النتيجة

لم يسفر هذا الاجراء عن أى تحسن فى الموقف حيث استمر تأخر الاعضاء المتأخرين الى قاعة الطعام ، بل ان تكرار حرمان المتأخرين من الحصول على الماء أو الحلوى يوماً بعد يوم قد تحول الى شعور بالمرارة واتجه هذا الشعور ضد الاخيه نفسه وضد المطعم بل وضد المؤسسة بصفة عامة ، ولم يفلح الاخصائى فى اقتراض الحصول على الفاكهة ، سيكون دافعا للحرص على المواعيد .

ثم جاء فى تقرير آخر للاخصائى مايلى :

١٩٨٧/٥/١٦ :

عقد الاعضاء اجتماعهم الأسبوعى ، وانتظرت أن يتقدم أى عضو منهم بأية بخصوص مشكلة عدم المحافظة على مواعيد الطعام ، الا أن هذا لم يحدث ، وكان المؤسسة نفسه قد حدثنى بهذا الشأن معبرا عن عدم رضاه عن هذه الظاهرة انعكاسا لاستياء عمال المطعم وتبرمهم ازاء هذه السلوك ، فانتهزت فرصة هذا الاجتماع وأخبرتهم بذلك ، وحدرتهم من تدخل مدير المؤسسة فى الأمر مما قد يعرضهم لرد من الحرمان وسوء المعاملة من العمال أيضا .

تعليق

لم يكتف الاخصائى بما فرضه على الاعضاء من حرمان سابق - وأن كان - خلفا فى شكل اقتراح - بل هددهم أيضا بالمزيد منه ، ولم يكتف بأن يكون رد مصدر لهذا الحرمان فى نظر الاعضاء ، بل اشرك معه مدير المؤسسة وعمال الد أيضا ، وكانت نتيجة ذلك استمرار الاعضاء فى التأخر عن مواعيد طعامهم بل - تأخرهم أيضا عن مواعيد اجتماعاتهم مع الاخصائى المختصة لممارسة أوجه النشاط ماكان بعضهم يجرى نحو الاخصائى اذا ما لمح مدير المؤسسة فى أى مكان قائلا همس ويلهجة التحليلير : المدير .. المدير جاي يا استاذ فيشكرو الاخصائى مبد ويدور همس بين الاعضاء .

ثم نقتطف الجزء التالي من تقرير آخر كتبه الاخصائى الاجتماعى ...

١٩٨٧/٥/٢٢ :

بالرغم من علم جميع الأعضاء بموعد اجتماعهم الاسبوعى ، وبالرغم من عقده فسى
بوعد المحدد له الا أن الكثير منهم ظلوا يفتدون فرادى أو فى مجموعات صغيرة ،
بان أول المتحدثين العضر (شعيق) الذى قال بأن أهله لا يعلمون حتى الآن بوجوده
، هذه المؤسسة وأنه يرجو اخطارهم ثم جلس ساكيا ، ولم يجلس حتى وقف العضمو
بماعى) قائلا أنه بالرغم من علم أهله بوجوده ، هنا (لا أن احدا منهم لم يسـزره
بأكثر من شهرين . وهكذا قال الكثير من أعضاء الجماعة وهم فى حالة نكاه .

وبينما نحن كذلك بثلاثة من أعضاء الجماعة يفتدون الينا وهم (ومنه) ورأفت ،
سبد) ولما سألت عن سبب تأخيرهم عن الاجتماع ذكروا انهم كانوا محتجزين بحجرة
معاون منذ تناولهم طعام الغداء الى ان يحضر اخصائى الجماعة للمؤسسة فى المساء ،
م يجيبوا على سؤالى لهم عن سبب ذلك ، فوجهت السؤال لرئيس الجماعة الذى فسأل
أن هؤلاء الثلاثة حضروا متأخرين مع غيرهم الى قاعة الطعام ، ولكنهم أرادوا الحصول
لى نصيبهم من الفاكهة بالقوة ، ووجهوا ألفاظا نابية الى المختص بالتوزيع بل السسى
عمال والمؤسسة عامة وجاء (المعاون) وافتادهم لحجرتهم موجها عبارات التخسيسط
جماعة بصفة عامة . وقد المنى هذا جدا (الاخصائى) وغفت بغولى : هذا يعنى ان
حرمان من الفاكهة أو الحلوى غير كاف ، فما العمل ؟ .. ولم ينطق أحد ، فلدست :
لى لا يمكن أن أقبل العمل مع هذه الجماعة ما لم تعدل من سلوكها وتحافظ على مواعيد
حضور لمطعم فهذا التصرف يعرضى شخصيا للاحراج ويسئ الى قبل ان يسئ اليكم ..
أسرع رئيس الجماعة قائلا : افترح ان يقوم الشخص المتأخر بتتقلف قاعة الطعام
ثم انصراف الجماعات الى جانب حرمانهم من الفاكهة .. وسألت الاعضاء عما اذا
بأن هناك أى اعتراض ، فلم يعترض أحد وروح الجميع أبديهم بالموافقة .

من

من الواضح ان ما جاء بهذا الجزء يظهر افتقاد الجماعة الى الحصول على الحسب
والقول ، وأمل الشعور بالأمن داخل هذه المؤسسة ، الى جانب افتقاد معظم الحصول
لى سببه من الفاكهة ، فراحوا ينشدونه فى أسبهم التى افترقوا عنهم منذ زمسن ،

وقد تساوى في ذلك من لهم أسر فعلا ومن حرموا منها الرأى سبب من الاسباب .

ومن الواضح أيضا ان الاختصاصى أوفى بوعده للجماعة الذى جاء فى نهاية الـ
المسجل بتاريخ ١٩٨٧/٥/١٦ وهو المزيّد من الحرمان حيث وجد ان الأعضاء لم يرد
من سلوكهم خشية تدخل المدير الذى حذرهم منه ، والذى يخشاه الاختصاصى نفسه
كما هو واضح من تصرف الأعضاء مع الاختصاصى عند رؤيتهم للمدير ذلك التصرّف
الذى أشرنا اليه فى التعليق السابق . ومن ثم أضيفت عقوبة أخرى خلال هذا الاج
وسوف نطرح بعض الاستفسارات التى تريد اشراك القارئ فى التفكير و
من ناحية ، ثم لكى ننبيه الى ماوراء بعض العبارات أو التصرفات من معاص ودا
من ناحية أخرى ، وذلك فيما يلى :

(أ) ترى أحر الدافع الحقيقى وراء الاهتمام الاختصاصى بهذه القاهرة فى الجماعة
التي يعمل معها ، قبل ذلك لكى يساعد الجماعة على تعلم النظام والحرص على
المواعيد ؟ أم ماذا ؟

(ب) هل تعتقد أن هذا الاختصاصى يشعر فى عمله بالأمن والطمأنينة ؟
(ج) ما الذى ينطوى عليه قول الاختصاصى للجماعة : انه لا يمكن ان تقبل العمل مع
ما لم تعدل من سلوكها ؟ هل ينطوى هذا القول على :

١ - تهديد للجماعة ؟

٢ - استعطاف الجماعة ؟

٣ - عدم تقبل للجماعة ؟

٤ - ثم ماذا أيضا ؟

(د) لقد ذكر الاختصاصى أن تصرف الجماعة هذا يعرضه للإحراج ، ويسئ اليه فب
ان يسئ الى الجماعة ذاتها ، فهل ترى ان هذا القول ينطوى على :

١ - ان الاختصاصى يأخذ المشكلة أو تصرف الجماعة من جانب شخصى وبالتالى

يشعر بأنه يسئ اليه ، الأمر الذى يجعله يفعل مما يحجب عنه الرؤى

الواضحة للموقف فلا يحسن التصرف ؟

٢ - عدم النفع الشخصى ألى جانب عدم النفع المهنى ؟

٢ - هل ذلك يشعر الاعضاء بأن الاخصائي يعمل معهم من أجلهم هم ، أم مسر
أجل شخصه هو ؟

٣ - هل يمكن ان تستغل الجماعة فيه هذا الاحساس ، وتتمادى فى الانفصال
غمر المقبولة لكى تزيد من شعوره بالحرج والاحباط من ناحية ، ولعلسه
يتركها ويرحل عنها من ناحية أخرى ؟

٤ - هل يجب ان يشعر الاخصائي الجماعة التى يعمل معها بأنه هو الذى يتحمل
وزر أخطائها ؟

٥ - لماذا يسرع رئيس الجماعة بتقديم مدل هذا الافتراح ؟

٦ - سأل الاخصائي الجماعة عما اذا كان هناك معترض ، ولم يعترض أحد . ورفع
الجميع أيديهم بالموافقة ، هل ترى أن هذا التصرف ينطوى على :

١ - رغبة الاخصائي فى فرض عقوبة ولكن فى صورة مغلقة .

٢ - هل يمكن القول أن هذه العقوبة قد فرضت عن طريق قرار جماعى حقيقى

٣ - هل يمكنك اضافة استفسارات أو استنتاجات أخرى ؟

نعود مرة أخرى لنفسنا : ماذا كانت النتيجة ؟

لم يحدث أى تحسن فى الموقف ، بل استغل الاعضاء المتأخرون ذلك فى انزال
أب بالمتخصصين بالقيام بعملية النظافة أصلا ، سواء من عمال المطعم ، أو من دورى
باعات ، حيث كان هؤلاء المتأخرين يعتمدون تنفيذ العقاب فى تراخ تام ، وبطء
يد (وعر القيام بمهمة تنظيف باعة الطعام) الأمر الذى يضطر العمال وغيرهم للانتظار
بعض لحين فراغ المعاقبين من عملية التنظيف . هذا الى جانب قيامهم باساءة
تنب الموائد أو سكب (الكبروسين) عليها ، بل وفى الأوانى المخصصة للطهي
مما ما يفسد رائحة الطعام وطعمه .

١٩٨٧/٧٧ :

وفى اجتماع آخر للجماعة ، وبنفس اسلوب فرض العقوبات السابقة تقرر
من متأخر فى الحضور عن مرعدق الناقرس :الثانى - الذى يأذن ببدء تنساقول
عام سوف يجلس على الارض . ليتناول طعامه ، مع استمرار حرمانه من الفاكة .

ماذا كانت النتيجة

استغل المتأخرون هذا الموقف بشكل هزلى ، واستلغوا اليهم الانظار بالجلوس على الارض حيث كانوا يرفعون الأطباق بأيديهم لمن يمر بجانبهم كما لو كانوا يطلبون منه صدقة أو احسانا ، بل كانوا يضربون الأطباق ببعضها أو بالملاعق لاحداث جلبة وضوضاء بالقاعة ، الى جانب معاكسة الجالسين على المقاعد بربس احذيتهم ببعضها .. وهكذا لم يسفر هذا القرار الا عن المزيد من التمرد والاسهت ومن ثم قرر المشرف التدخل فى الموقف .

عقد المشرف مع اخصائى الجماعة اجتماعا اشرافيا فرديا ناقش معه خلاص سلوكه وتصرفاته مع الجماعة ، حيث ادرك ان موقفه لم يكن موقف المساعد العيسى للجماعة بقدر مأمو موقف المنتقم منها الذى يفرض آراءه وقراراته عليهمسا دون ما أية فرصة للمناقشة أو سماع وجهات نظر الاعضاء . واتفق المشرف مع علسر اعطائهم هذه الفرصة فى الاجتماع التالى ، وطرح الموقف للمناقشة بحيث يضرب الاخصائى فى اعتباره أن الموقف يهم الجماعة ذاتها أكثر مما يهمه هو ، وان الاعضاء انفسهم يميلون أحيانا لانزال العقاب ببعضهم البعض ويتجهون بمقترحاتهم نحو القوة الشديدة على زملانهم لاحبا فى النظام أو رغبة فيه بقدر ما هو تنفيس عن مشاعر العدوان المكبوتة تجاه الآخرين ، أو رغبة فى الاستمتاع بتعذيب الآخرين انعكاسا لما عانوه فى حياتهم من قسوة وحرمان ، أو لعوامل نفسية أخرى وبالتالي فاجد الاخصائى فى الجماعة من شأنه حملة الاعضاء من بعضهم البعض وكذا حماية الاعضاء من قسوة الجماعة .

ونكتطف الجزء التالى من تقرير الاخصائى الذى كتبه عقب الاجتماع الـ
عقده مع الجماعة ، ويعد الاجتماع الاشرافى الفردى :

: ١٩٨٧/٧/١٤

عقدت الجماعة اجتماعها الدورى فى موعده المعتاد وخلال تقديم رئيس الجماعة بعرض مشكلة التأخر عن موعد الطعام (وكنتم قد ألتفقت معه على ذلك قبل موعد الاجتماع) حيث قال ما معناه : ان سعة الجماعة فى المؤسسة تسوء يوما بعد يوم

نتيجة سلوك المخالفين واستهتارهم وعدم اكترائهم بالعقاب المفروض عليهم، والتزمت الصمت بوجه، وما هي إلا لحظة حتى تحدث العضو (وجهه) قائلا : ولاشك ان هذا سيفرض الاستاذ .. اخصائى جماعتنا ، ويعرضه لمؤاخذة المدير وغيره من المسئولين بالمؤسسة ، ثم لحقه العضو (رأيت) مستكلا كلام زميله قائلا : واحنا كلنا بالطبيع ما بخلصنا عن ان نتسبب فى تخرر اخصائى جماعتنا ، قال ذلك ثم جلس وهو ينغمس لزملائه مبتسما وهنا تدخل الاخضائى قائلا : يجب ان ننظر اليه باعتباره المسئول عن النظام العام بالمؤسسة بل كلنا يجب ان تكون مسئولين مثله تماما ، ان وطيفتسه هما ليست من أجل الحاق الضرر بالآخرين كما يتصور بعضكم بل من اجل مساعدتهم على القيام بالعمل على أحسن وجه . وعلى الفور قام العضو (معد) قائلا: مادام الأمر كذلك يبقى من واجبننا ان نحافظ فعلا على النظام ولانتأخر عن مواعيد الطعام، واقترح ان من يتأخر عن موعد أى جهة يحرم منها بالكامل لا من الفاكهة فقط . وانتقسمت الجماعة ازاء هذا الرأى بين مؤيد ومعارض ، وقيل أن أقبل أى شئ نهض العضو (سبحي) قائلا : لكن هذا غير كاف واقترح ان يتم حجز المتأخر أيضا بحجيرة ليعاون جوعانا الى ان يحين وقت الوجبة التالية . فلقى هذا الاقتراح ترحيبا حاراً من معظم الأعضاء ، بل ان البعض راح من فرط سروره يثب فوق مقعده كالكمرة سقيا ، أو يصفاح الجالس بجواره بشدة .

انتظرت قليلا الى أن ساد الهدوء وأخذ الأعضاء ينظرون الى بلهفة وقيل أن تكلم .. بادر العضو (هدر) مرجها حديثه الى قائلا : أظن دا أحسن شئ يرضيك نلت وهل تعتقد أنني أكون راضى عندما يتعرض أى أحد منكم للعقاب ؟ .. ولفتت اياتى تلك نظر جميع الأعضاء ، واخذوا ينظرون الى فى دهشة واستغراب .. ثم قام عضو (سيد) وهو من أكثر الأعضاء تأخرا ومخالفة حيث قال : ولكن يا استساذ به ناس ما ينفعش معهم الا العقاب ، والعقاب الشديد كان .

وهنا علقت بقولي الا يمكن ان يفكر فى وسيلة أخرى للمحافظة على مواعيد الطعام عدم المخالفة سوى العقاب ؟ .. ولم يجب احد على سؤالى ، وسادت فترة صمت قطعتها تساؤل آخر : لم لانهت معا أسباب التأخر وقد نتسكن بذلك من التصرف بطريقة مثل تغنى عن استخدام العقاب ؟ .. وهنا قام (لحظي) قائلا : فعلا يا استاذ فيه أسباب

كثيرة منها مثلاً بعد المسافة بين ورش النجارة والجلود والخراطة عن قاعة المطعم ولم تكد تصل باب المطعم حتى يكون الجرس الثاني قد دق أيذاناً بتناول الطعام، وعلى ذلك نعتبر متأخرين . ثم قام عضو آخر قائلاً : هذا بالإضافة الى ان الفترة الزمنية بين الجرس الاول الخاص بجميع أعضاء الجماعات لصالة الصعام وبين الجرس الثاني الخاص بالاذن للأفراد بالأكمل فترة قصيرة لاتكفى لحضور جميع الاعضساء... ثم قال آخر وكثيراً ما لانجد صابون على أحواض غسل الأيدي بعد خروجنا من الورش ، حيث تكون أيدينا متسخة بدرجة لاتسمح بتناول الطعام دون غسلها جيداً ، وهذا يستغرق وقت طويل خاصة في حالة عدم وجود الصابون . ثم قال رابع : كما أننا عندما نكون بالورش لا يصل الى صحننا صوت الجرس الطعام عندما يدق لأول مرة ولاننتبه لذلك الا عندما يرى بعض الافراد يسرون خارج الورشة مسرعين تجسأه المطعم .

وهكذا توصلت الجماعة للتعرف على أهم الأسباب ، حيث عرضناها بالتالسي للمناقشة واقرحت الحلول التالية :

من حيث بعد المسافة بين الورشة وبين قاعة الطعام مع قصر الفترة بين فترتين دق ناقوس الطعام اقترح العضو(علي) أن تكون هذه الفترة ربع ساعة بدلاً من عشرين دقائق ووافقت الجماعة على هذا الاقتراح . وبخصوص عدم وجود صابون بأحواض غسل الأيدي وضرورة ذلك للتمكن من الاسراع بتنظيفها قال العضو(سيد) ان المؤسسة لاتهتم بذلك الآن . معلماً كانت تفعل من قبل . واقتراح أن توفر المؤسسة ذلك ، وقبل الاقتراح بالموافقة وبخصوص عدم وصول صوت ناقوس الطعام لأعضاء الجماعات أثناء وجودهم داخل الورش اقترح العضو(بدر) توزيع أكثر من ناقوس يتناوب دقها بعض أعضاء الجماعات في وقت واحد . ولكن العضو(حمدي) تقدم باقتراح آخر مؤذاه وضع ناقوس كبير داخل كل ورشة حيث يقوم أحد عمال المطعم بتشغيلها بنفسه عندما يكون المطعم مستعداً لاستقبال الجماعات ، ولقى هذا الاقتراح ترحيباً من الاعضاء .

ولما كانت هذه المقترحات تتعلق جميعها بسياسة المؤسسة قلت للجماعة بأسس سأقوم بتوصيلها للمسؤولين . وهنا عقب العضو (الحظي) قائلاً : اننا متأكدين من قبولها

منهم لانها لاتهمنا فوجدنا بل انهم كل الجماعات الاخرى بالمؤسسة . وبصفة عامسة
فقد ساد هذا الاجتماع الحيوية ، والتفكير ، الى جانب الامل والنفاؤل وشعسور
الاعضاء بالامن والطمانية .

تعليق

سأقوم هنا (كمشرف) باثارة بعض التساؤلات حول النقاط ذات الأهمية
المهنية التي تضمنها التقرير الأخير المسجل بتاريخ ١٩٨٧/٧/١٤ تاركا للقسماء
محاولة الاجابة عنها على ضوء فهمه لابعاد الموقف ، ثم بعد ذلك سأعرض ايا آل اليه
أمر هذه الجماعة والتساؤلات هي :

(١) ما رأيك في اتفاق الاخصائي مع رئيس الجماعة بصدد عرض مشككة تأخير
الاعضاء للمناقشة ؟

(٢) ما الذي ينطوي عليه قول العضو(وهبه) بأن تصرف الجماعة هذا يضر الاخصائي
ويعرضه لمواخذة مدير المؤسسة .

(٣) هل ينطوي كلام العضو (رأفت) الذي بدأه بقوله (واحنا كلنا بالطبيع مسا
يخلصناش على :

أ - تعلق الاخصائي ؟

ب - تهديد للاخصائي بطريقة غير مباشرة ؟

ج - الشفقة والعطف على الاخصائي ؟

(٤) ما رأيك في تعقيب الاخصائي ورده على العضوين(وهبه) ، (ورأفت) والسدى
بداؤه بقوله (ان مدير المؤسسة لايجب ان ننظر اليه باعتباره ... الخ) مسن
حيث :

أ - المعنى الذي أراد الاخصائي ان يوضحه للاعضاء .

ب - الاسلوب الذي اتبعه الاخصائي في توضيح هذا المعنى .

ومل كان الافضل ان يكون عن طريق المناقشة ؟

- (٥) ما رأيك في تعقيب العضو (مسعد) على كلام الاخضائي ، وفي الاقتراح السلي
تقدم به وما ينطوي عليه ؟
- (٦) وما رأيك في اقتراح العضو (صبحي) ودلالته ؟ وماذا تعني استجابة الجماعة
ردا على هذا الاقتراح ؟
- (٧) قال العضو (بدر) معقبا على اقتراح العضو (صبحي) أظن هذا أحسن شيء
يرضيك يا أستاذ ... ما الذي ينطوي عليه هذا التعقيب ؟
- (٨) ما الذي قصده الاخضائي بتعقيقه على كلام العضو (بدر) ؟
ولماذا كانت استجابة الجماعة لهذا القول الدعشة والاستغراب ؟
- (٩) ثم ما الذي قصده العضو (سيد) بمطالبته الاخضائي بتوقيع أقصى العفو
للمخالفين (علما بأنه أكثر الاعضاء مخالفة) ؟
- أ - هل توجد في هذه المطالبة ؟
- ب - هل قصد بذلك اختبار الاخضائي من حيث صدق النية ؟
- ج - هل قصد تملق الاخضائي ؟ ولماذا ؟
- (١٠) وما رأيك في التساؤل الذي اثاره الاخضائي حول امكانية التفكير في وسيلة
اخرى خلاف العقاب ، واشراك الجماعة في البحث عن اسباب تأخر الاعضاء
عن فاعة الطعام لامكان التوصل للحلول .
- (١١) هل ترى ان تأخر الاعضاء يرجع هناك اسباب التي ذكرها ؟
ومثل توجد اسباب اخرى لهذا السلوك خلاف ذلك ؟
- (١٢) ثم ما رأيك في الحلول التي اقترحتها الجماعة ؟ وهل ترى انها حلولا عسيلة
للتغلب على تلك القاهرة ؟ وهل هي ممكنة ؟
- (١٣) ما رأيك في التوضيح الذي أدلى به الاخضائي معقبا على تلك الاقتراحات ؟
- (١٤) ماهو تقديرك لسلوك الاخضائي ونصرفاته خلال الاجتماع الأخير بشكل عام ؟

ماذا كانت النتيجة .

قوبلت الاقتراحات التي عرضها الاخصائى هذه الجماعة فى أحد الاجتماعات الاشرافية الجماعية لاختصاصى الجماعات بالمؤسسة ، قوبلت بالايجاب ، حيث يمكن القول ان القاهرة التي نحن نبدها واسلوب التعامل الذي قوبلت من الاخصائى أول الأمر لم يكن مقصورا على تلك الجماعة وحدها ، بل كان ذلك بصورة عامة بين جماعات المؤسسة ولكن بدرجات متفاوتة - وعلى ذلك تكونت على الفور لجنة اختصت بمتابعة عمليات التنفيذ وقد أخبر الاخصائى جماعته بذلك ، بل أعلنت الجماعات بما تم أيضا حيث انها قد شاركت فى دراسة نفس القاهرة وتوصلت لنفس النتائج تقريبا .

وظهر التغير فى سلوك الأعضاء بشكل واضح ، وأصبحوا أكثر حرما على مبادئ الموجبات دون فرض أية عقوبات ، بل وقبل ان ينفذ من الاقتراحات الا القليل ، ذلك لاحتساح المتزايد بالفهم والقبول من الكبار الذين يتعاملون معهم من ناحية ، والى التخلي تدريجيا عن اساليب القسوة والعقاب سواء تلك التي كان يفرضونها بأنفسهم أو التي كانت تفرض عليهم من ناحية أخرى - وقد رأينا مثلا لذلك مسن خلال الاجتماع الاخير الذي عقدته الجماعة التي نحن نبدها ، وكيف انه قد اعطيت الفرصة مؤخرًا للأعضاء لكي يعبروا عن آرائهم - وليبحثوا الامور التي تهمهم بحثا جديا قوامه التفهم والرغبة فى الوصول الى حلول لا الرغبة فى الانتقام أو فرض العقاب . -

ومن ثم يجب مراعاة أن مثل هؤلاء الأعضاء يأتون الى مؤسسات رعاية الأحداث وقد أمتد معظم الشعور بالحب والعطف ، والاحساس بالان والوطنية ، وبالتالى وإذا ما كانت حياتهم بتلك المؤسسات مما يزيد من شعورهم بالغب والحرمان فانسه لانسشر أن يتعدل سلوكهم أو تتغير اتجاهاتهم .

وفيما يلى نموذج آخر من مؤسسة أخرى:

حدث الموقف التالى فى جماعة مكونة من ست عشرة فتاة فى مرحلة العمر مسن

١٤ - ١٦ سنة ياحدى مؤسسات رعاية الأحداث . -

كاد اجتماع الجماعة ان ينتهى . ذلك الاجتماع الدورى الذى تعقده اسبوعيا

لمناقشة مشكلاتها . وكانت آخر نقطة في جدول الأعمال تدور حول موقف عضو الجماعة (سعدية) من الاشتراك في أعمال الثقافة بالمطبخ ، حيث ذكرت الاختصاصية (سعدية) لم تعد تقوم بمسئولياتها في أعمال الثقافة بالمطبخ .. فردت (سعدية) على الفور قائلة للاخصائية : لماذا تذكرى السيئات دائما ولاتذكرى الحسنات ... ومامام الأمر كذلك فلن أذهب للمطبخ بعد اليوم وأفعلى ماتتعليله قالت الفتاة مسامحة بنبرات كلها غضب مع الدق بشدة على المنضدة التي امامها بقبضة يدها .

فوجئت الجماعة والاختصاصية بهذا الموقف .. ووجدت الاختصاصية نفسها محاطة بعيون مركزة تنتظر في لهفة ماستقوم به تجاه هذا السلوك وانها أصبحت امام تحدى الفتاة وعنايتها في موقف يشعر أى شخص عكائيا بالحرج .. ولكن الاختصاصية قالت ب ثقة وعدوء موجهة كلامها (لسعدية) : اننا الآن بصدد ذكر حسنات وسيئات كل عضو في الجماعة بشكل عام ، وان ما ذكرت يعنى ان هذا شئ قد طرأ على تصرفاتك في المؤتمرات .. ولكن الفتاة عادت لتذكر الاختصاصية بما حدث منها تجاهها عندما اسرعت الفتاة لامها في آخر زيارة لها بالمؤسسة ولم تتمكن بسبب ذلك من الاشتراك في ثقافة وترتيب المكان المخصص لنومها مع بقية الفتيات .

ردت اختصاصية الجماعة على الفتاة بقولها أنها لم ترغبها بأى حال على ان تتم بمثل هذا العمل ، وانها ترجو ان تتخلى يوما ما عن كراهية هذا المكان بالدرجة الاولى تجعلها تقبل على المساعدة في العمل الذى هو من أجل الجميع .. ولم تكذب تغرق الاختصاصية من كلامها حتى وقفت عضو الجماعة (سعدية) ناعرة عن أسفها لما يدر منها ، وأنها من سكل ما يطلب منها من أعمال ، وعللت ان ما روعها لهذا التصرف هو شهرها بالحسم وسط زميلاتها .. وانها قد خشيت ان يتأذون بها ذكرت الاختصاصية فيكرهها وأنه في أشد الحاجة للشعور بحبهم ، وكذا حسب اختصاصية الجماعة لها .

تعليق

لنا ان نتصور مدى الشعور بالغضب وما يمكن ان يترتب عليه من تصرفات ل ان هذا التحدى والعناد المتمثل في قول الفتاة (لى أذهب للمطبخ بعد اليوم ولنأعمل ماتتعليله) لو أن هذا قد صادف اختصاصية على مستوى محدود من النضج ، فربما تحس الموقف الى ناحية شخصية يشعر الاختصاصية ازانها بأنه قد تقدمت بميمته واحترامه للجماعة بل جرحت كرامته أيضا . الى غير ذلك من مشاعر قد تجعله يتصرف بأساء غير مهني .

ان الاختصاصية أو الاختصاصي - في مثل هذا الموقف - خاصة وهما لك عيرون قرقب
ماسيحدث كرك فعل لهذا القول وهذا السلوك ، قد يحاول اظهار انه ليس ضعيفاً ..
وانه يستطيع فرض ارادته لضمان احترام الاعضاء الآخرين له .

ولكن يجب ان يكون أى سلوك أو تصرف يأتيه الاختصاصي في اجتماعه مع
الجماعة أن يكون بفرض المساعدة ، وتحقيق نفع للاعضاء بصفة عامة ، ومن ثم يجب
الا يأخذ الاختصاصي مثل هذا القول أو الفعل من زاوية شخصية بل يدرك ان ذلك
يمكن ان يحدث مع أى اختصاصي آخر سواء .

وان الاختصاصية اذا ما أخذت في اعتبارها ان المسألة شخصية لانفعلت وثاربت
ولم يعد اليها بالتالي الرؤية الواضحة والقدرة على تقديم المساعدة التي يتطلبها
الموقف .

وبالتالي اذا تصورنا مثلا أن الاختصاصية قامت بضرب تلك الفتاة واهداؤها ،
ربما تم لها ماتريد من ثقافة المطبخ ، ولكنها لن تكون بالنسبة (العندية) الصورة
مكررة من الأم العصبية . أو الأب المسيطر وستكون في أعين الاعضاء الآخرين
شخصا يحسب له الف حباب ، ولكن بشعور الخوف لاشعور الحب ، ومن ثم كان
من واجب الاختصاصية ان يكون سلوكها وتصرفاتها مع مثل هذه الفتاة امها مع كبار
يمهونها ويتقبلونها بغض النظر عن سلوكها غير المرغوب فيه .

ولقد رأينا كيف ان قدرة الاختصاصية على مواجهة الموقف بحكمة ومهارة قد
أسفرت عن تخلي الفتاة عن عيادها وقبولها لتأدية كل مايطلب منها من اعمال . ذ ليس
من المهم على الاطلاق ان يندكر أعضاء الجماعة للاختصاصي على انه الشخص القسوى
الذي يسيطر عليهم بالضغط والشدة ، بل المهم ان تكون قوته في نظركم متمثلة في
قدرته على مساعدتهم على مواجهة الصعاب ، وان لديه من سعة الصدر مايشعرهم
سفلهم وحبهم جميعا .

وفي ختام تعليقاتنا نتوجه للقارئ بسؤال عما اذا كانت الاختصاصية - رغم ايجابية
سماتها - قد تدر منها خلال هذا الاجتماع اخطاء مهنية .. ان كان الأمر كذلك فما
بى وأليك ؟ .

مثال لتصرف اخصائى الجماعة فى موقف «الافتاء» -الحفظ الرحلات

فى أثناء احدى الرحلات الطويلة لاحظ اخصائى وجود مجموعة من الاعضاء ،
يتكلمون على أهل المنطقة ويسخرون منهم ويتخذون من هذا السلوك مادة للضحك
والتهريج .

كيف يتصرف اخصائى فى هذا الموقف

لاشك ان هذه مشكلة جماعية أى انها تتعلق بغالبيه أعضاء الجماعة ، وعلى
ذلك يجب على اخصائى ان يشرك الجماعة فى حلها ، وقد تصرف على النحو
الآتى :

- (١) قام اخصائى بعمل اجتماع مع أعضاء الرحلة .
- (٢) فى بداية الاجتماع عرض اخصائى المشكلة ببساطة دون ذكر اسماء الأعضاء ،
الذين يتصل بهم الموقف دون التحامل على أى منهم .
- (٣) سمح للأعضاء بمناقشة الموضوع وكان يتدخل بين الحين والآخر للتوفيق بين
الآراء واستغلال نقاط القوة فيها واستمر ذلك الى ان استقرار رأى الجماعة
فى النهاية على عدم تكرار حدوث هذه القاطرة مرة أخرى ولو على سبيل
التفكك والتهريج .
- (٤) استخدم اخصائى مهارته فى استخدام الواقع فى الزمن الحاضر ليعاين
الجماعة فى تحصيل خبرة ايجابية كما انه بعدم ذكر الاسماء مارس مهارة
تقدير المشاعر ، كما انه بالتدخل من وقت لآخر للتوفيق بين الآراء مارس
مبدأ التفاعل الاجتماعى المرجح من المناقشة الجماعية اسلوبا للنفس
ومن الديمقراطية اسلوبا لادارة البرنامج .

مثال لتصرف اخصائى جماعة فى موقف انتخابى

قام اخصائى الجماعة بترشيح أحد الأعضاء ليتولى رئاسة الجماعة وقد وافق
جميع الأعضاء على هذا الترشيح ، ناقش ذلك .

المناقشة

(١) الاختصاصي لم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كيأنهم ولم يحترم حقهم في التعبير عن آرائهم فهو لم يعطهم الحق في الاعلان عن انفسهم وان تقرر الجماعة ماتراها بالنسبة لهم وهذا يتعارض مع مبدأ الديمقراطية وتقرير المصير .

(٢) اما موافقة الاعضاء على قبول العضو الذي رشحه الاختصاصي فان ذلك قد يرجع الى امرين :

أولهما : ربما يرجع ذلك الى العلاقة القوية بين الاعضاء والاختصاصي اما الامر الثاني : فتد يرجع للخوف من الاختصاصي أو من العضو الذي قام بترشيحه .

وعلى كل فان هذا لايتفق ومبدأ الديمقراطية في العمل مع الجماعات ولا يخفي علينا ان النتائج السيئة المترتبة على ذلك سوف تظهر حتما اثناء الحياة الجماعية للجماعة مستقبلا .

تقرير للمناقشة في مجال رعاية الأحداث

في مؤسسة ايوائية لرعاية الاطفال المعرضين للانحراف بحكم ظروفهم الاجتماعية يوجد عدد من الجماعات ، من بينها جماعة مكونة من خمسة عشر عضوا تتراوح أعمارهم بين ١١ ~ ١٢ سنة ، يقيمون بهذه المؤسسة ويتعلمون بالمدرسة الابتدائية الملحق بها . وفيما يلي جزء من التقرير الدوري الخامس الذي سجله أحد الاختصاصيين :

توجهت - كمعادتي كل اجتماع - الى عنبر نوع الاعضاء لاصطحابهم الى حجرة الاجتماعات ، ولم يكذب برأى أعضاء الجماعة حتى هروا نحو فرحين مستبشرين ، وأن دل ذلك على شيء فانما يدل على العلاقة التي كونها الاعضاء تجاهي ، وفي الواقع أننسى كنت سعيدا كل السعادة بلقاظهم واثناء سيرنا في فناء المؤسسة متوجهين لكان الاجتماع جاءني احد الاعضاء قائلا :

- تسبح يا أستاذ

- نعم يا بنسى

- هل يرضيك ان يخفى (زكى) حداثى حتى لاأتمكن من حضور الاجتماع معكم ؟

- وكيف حضرت اذن ؟

- انظر لقدمى وسترى كيف حضرت

وحضر العضو (زكى) وعرفته بخطئه عندئذ أشد زملائه عن مكان الحذاء الذى اخفاه . فقلت فى نفسى ليست هذه المرة الأولى التى يشكو منها الاعضاء . من تصرف (زكى) هذا ، فهو عنيد يميل الى السلوك العدوانى فى أغلب الأحيان ، بل انه يشعر بأنه عضو غير مقبول فى الجماعة من معظم الاعضاء وسأحاول مساعدته حتى ينال تقبل الجماعة وذلك باستغلال ميله الى التمثيل فى تعديل سلوكه .

ولم نكد تصل الى حجرة الاجتماعات حتى وجدت العضو(صبحى) مقسمر الجماعة ويرفقه بعض زملائه يسرعون نحونا حيث يبادرنا (صبحى) بقوله : يا أستاذ .. انصاه وحسنه فوى ، وآخر فوضى ، ومش ممكن نجتمع فيها بهذا الشكل ، وعلى أحد الراقفين قائلا : (صبحى) يا أستاذ هو السبب لانه لايعمل شيئاً للجماعة يستحسن بمقتضاها ان يكون مقررها ويجب تغييره . ولم يكذ يفرغ المتكلم من كلامه حتى دفعه آخر دفعة قوية فارتدى على ظهره وعلى أثر ذلك تشابك العضوان بالأيدى فتدخلت وهدأت من الموقف .

تقدم العضو(سعد) نحوى قائلا : لبتنا نعد اجتماع اليوم فى حديقة المؤسسة وقد لقي هذا الاقتراح من بقية الاعضاء تشجيعا كبيرا وقبول منهم بحماس بالغ . وعادة ماتلقى اقتراحات (سعد) من زملائه من المواقف المختلفة مثل هذا القبول حيث ان علاقته طيبة بطلابيتهم الى جانب تقدمه فى دروسه ، وسأقوم بمساعدته لقيادة بعض المواقف الجماعية فى الجماعة تمهيدا لقرشيحه مقررنا لها .

اشترك الاعضاء (سعد، وصبحى، وسهير) فى اعداد مكان الاجتماع ولم أكنه أسمح لاعضاء الجماعة بالجلوس حتى أسرعوا فى لمح البصر وفى اندفاع رهيب نحو المقاعد وارتفع صياحهم . لقد حز فى نفسى هذا السلوك ، الا اننى تذكرت ان هذا الاجتماع هو اجتماعهم الدورى الخامس فحسب ، ومن ثم فسلوكهم يتسم بعدم النضج ويعزوه الكثير من الضبط الى جانب عدم قيام مقرر الجماعة بدوره كما يجب . ومالاسك فيه ان الجماعة تسرعت فى اختيار موظفيها الاداريين (المقرر والسكريب)

وأقول بمساعدتها لعدم الوقوع فى مثل هذا الخطأ فى الانتخابات القادمة .

لم أترك هذا الموقف يمر دون تدخل ، بل حدثتهم قائلاً : ان ماحدث شئ مخجل ويدل على الفوضى وعدم النظم ، ولتصادف مرور مدير المؤسسة فى هذه اللحظة لحاسبنى قبل ان يحاسبكم ، ولو تسببتم فى حدوث ذلك فسأذهب ولن أعود السك بعد اليوم .. فاعتذر معظم ووعدوا بعدم تكرار ذلك مرة اخرى .

لم تكذب تستقر الجماعة فى هذا المكان حتى استأذن (وليد) طالبنا الكلمة حيث استفسر عن المقصود بهذا الاجتماع ، عندئذ وجهت حديثى للجميع قائلاً : انكم هنا تعيشون اخوة فى أسرة واحدة ، ومن الطبيعى ان تواجه الاسرة فسى حياتها اليومية بعض الصعوبات أو المشكلات ، واجتماعنا هذا فرصة لمناقشة هذه الصعوبات لمحاولة التغلب عليها وايضاً محاولة ازالة ماقد يوجد بين بعض الاعضاء من خلافات ، وبالطبع يجب وضع جدول اعمال لكل اجتماع يتضمن الموضوعات التى ستطرح للمناقشة وان مثل هذا الاجتماع لكى يحقق الهدف منه يجب اتباع النظم والا لنحدث أى عضو الا بعد الاستئذان وهكذا .

س : ناقش الجزء السابق من تقرير الاخصائى وذلك من حيث طريقته فسى لتسجيل ومهارته فى اختيار المحتريات .

تحليل أحد التقارير الدورية

الجزء الاحصائي

اسم المؤسسة	: المؤسسة الاجتماعية لرعاية الاحداث
اسم الجماعة	: جماعة السلام
تاريخ الاجتماع	: ١٩٨٧/١٢/٥
عدد اعضاء الجماعة	: ١٥ عضوا
اسماء الغائبين	: لا يوجد
مكان الاجتماع	: قاعة الاجتماعات
حالة الجو	: معتدل

الجزء الاعدادي

مناقشة البرنامج وخطة عمل الاسبوع

الجزء القصصي

توجه الاخصائي الى فناء المؤسسة حيث تقف الجماعة لآخذ تمام الاعضاء وبعد آخذ القمام قاد رئيس الجماعة (بدر) الجماعة الى مكان الاجتماع وفي البداية طلب الرئيس ترديد صيحة الاسرة وقام بها الاعضاء بحماس واثناء جلوس الاعضاء على المقاعد حدثت مشادة بين العضوين (حسن) ، (صابر) بسبب تباينهما على مكان في مقدمة الصفوف وتحسن رئيس الجماعة وقام بطردهما خارج الاجتماع الا ان الاخصائي تدخل ومنع ذلك وأوضح (حسن) للاخصائي ان زميله صابر لا يرغب في جلوسه بجواره مع ان المقعد يتسع لهما سأله الاخصائي عما اذا كان قد طلب منه ذلك بروح طيبة ام بالسلوب غير مقبول فكت ولم يتكلم وهنا تدخل (جابر) موضحا ان حسن يرغب في الجلوس رغما عنه وعندما نظر الاخصائي الى (حسن) اسرع مبتذرا معللا تصرفه بأنه يعيش في ضيق طوال الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته فرد الاخصائي انه مؤلم حقاً عدم خروجه ثم سأله هل تقلق ان ذلك يعتبر مبرورسوء معاملة زملائه ؟ فصمت ولم يتكلم واذاف الاخصائي موجهها كلامه لحسن أنه يجب الا يجعل من ضيقه عاملا مؤثرا على علاقتك مع بقية أصدقائك وذكر الاخصائي انه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع ، فشكره نال ذلك ،

،منا أعلن رئيس الأسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الاعمال الذى يركز حول مناقشة عملية وضع البرنامج الاسبوعى والاستماع الى مقترحات الاعضاء وبدأت الرغبة عند كثير من الاعضاء فى طلب الاذن بالحديث لعرض مقترحاتهم .. واستاذن العضو (سعيد) واقترح ان تتدرب الجماعة على أعمال الكهرباء والتوصيلات الكهربائية فى الاجتماعات القادمة فاعترض (شاهين) و(فتحي) على ذلك بحجة ان هذه الاعمال تنصف بالخطوة .. فتدخل الاخصائى موضحا أنه رغم خطورتها الا انها مهمة وضرورية فى حياتنا واقترح على رئيس الجماعة استطلاع رأى بقية الاعضاء فى ذلك .. فانتشع انهم موافقون على اقتراح زميلهم (سعيد) الا انهم متخوفون .

فعلق الاخصائى على هذا بقوله انه لآمانع من التدريب على اعمال الكهرباء ،
وانه سيقوم بالاعمال بأحد الفنين للاستعانة به فى تحقيق رغبة الاعضاء .

التعليق

الجزء . الاخصائى

يبدل حضور جميع الاعضاء وعدم تغيب أى منهم على جاذبية الجماعة لاعتنائها
وتفانيهم لاجتماعاتها .

الجزء . الاعدادى أو خطة العمل

عادة مايتضمن الجزء . الاعدادى فى التقرير الدورى مايتأتى:

- أ - الاعداد النادى لما يستخدم فى هذا الاجتماع
- ب - الاعداد المعنوى وهو مايسيرركز عليه الاجتماع من دعم للقيم الانسانية أو الاخلاقية أو العادات الصحيحة أو العلاقات الاجتماعية .. الخ .

الجزء . القصصى

- ١ - حضور الاخصائى فى بداية الاجتماع يفيد فى التعرف على من يحضر مبكرا من الاعضاء ومن يحضر متأخرا ، الأمر الذى يساعده على ادراك طبيعة العلاقات بين الاعضاء .

- ٢ - قيام الاعضاء بتحديد صيغة الأسرة بحماس قد يكون دليلا على ولائهم للجماعة بالاضافة الى جاذبية البرنامج الذى سيقومون بممارسته .

- ٣ - المشاجرة التي حدثت بين العضوين (خس)، (جابر) بسبب التنافس على الجلوس في مقدمة الصفوف قد تدل على عدم وجود علاقة طيبة بينهما كما أن هذا كان يقتضي تدخل الاختصاصي مباشرة لفض هذا النزاع بدلا من تسرع القائد ورغبته في طردهما .
- ٤ - كان تصرفا مهنا سليما من الاختصاصي قيامه بالتجاوب لمشاعر العضو (حسس) الذي منح من زيارة أسرته وهذا تطبيقا للمهارة في استخدام وتقدير الشاعر التي تؤثر بالتالي في العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء . وبينهم الاختصاصي وحث ان الاختصاصي أبدى استعداداه لمساعدة العضو فيما يشايقه بعد الاجتماع في هذا التزام منه بمبدأ تكوين العلاقة الطيبة بين الاختصاصي وعضو الجماعة .
- ٥ - يحاول الاختصاصي في هذا الاجتماع ان يجعل الاعضاء يتحملون المسؤولية ويمدسون خبرات جديدة ويتضح ذلك في تشجيعه ومساعدته لهم للتدريب على اعمال الكهرباء وان تطلب ذلك الا. تعانة بأحد الفنيين .
- ويلاحظ ان الاختصاصي لم يذكر شيئا في تقريره هذا عن الجزء التحليلي أو الجزء التخطيطي رغم أهميتهما .

الفصل الخامس

تحليل مواقف وتقارير إشرافية

الاشراف فى العمل مع الجماعات الصغيرة

يحتبر الاشراف من العمليات الهامة فى العمل مع الجماعات الصغيرة حيث يحقق
بحرعة اغراض متعددة تشمل التعليم والريادة الثانية والادارة مما يؤدي الى مساعدة
الاشرايين على النمو واداء مسؤولياتهم بكفاءة متزايدة قدرتهم على تقديم النصيحة
يضم عملية الاشراف على وجه الخصوص ثلاث وظائف متميزة:

- أولاً: الوظيفة الادارية
- ثانياً: الوظيفة التعليمية
- ثالثاً: وظيفة الريادة الثانية

وهذه الوظائف الثلاثة متداخلة وتتم بصورة متكاملة بالنسبة لعملية الاشراف
لكن الفصل بينهما يتم على اساس الصفة الغالبة لكل منها وكذا لتسهيل دراستها .
ونفس الحال بالنسبة لمبادئ اشراف حيث انها تعتبر متكاملة عند التطبيق
ولكن الفصل بينهما يتم بغرض دراستها والتعرف عليها .

وسائل الاشراف

وتتحقق عملية الاشراف عن طريق مجموعة متعددة من الوسائل الفنية يستخدمها
الشرف بحسب لياقة كل منها لتحقيق الأغراض التي يبرمجها من اتمام العملية الاشرايفية

- ١- المقابلة التمهيدية
- ٢- الملاحظة.
- ٣- التقارير.
- ٤- الاجتماعات الاشرايفية .
- أ - الاجتماع الاشرايفى الفردى
- ب - الاجتماع الاشرايفى الجماعى
- ج - الاجتماع الاشرايفى التتبعي

وباعتبارها جميعا وسائل لتحقيق الغاية من الاشراف وهو تنمية الأشخاص لزيادة كفاءته في تقديم المساعدة للجماعة وأفرادها وللجمتمع المحلي فيغد الأشخاص لاختيار بعضها بما يتناسب مع احتياجات كل من الإخصائي والجماعة والمجتمع المحلي كما أن قد تستخدم أكثر من وسيلة واحدة في بعض الأحيان عندما يقوم بها ملاحظة ثم يكتب تقرير عن ملاحظاته على كل من الإخصائي والأفراد والجماعة .

ونعرض فيمايلي مجموعة من المواقف التي تتعرض للجوانب المختلفة للعملية الاشرافية .

“تقرير عن مقابلة تمهيدية“

في يوم السبت الموافق ١٩٨٧/٢/١٩ وفي تمام الساعة الحادية عشرة صباحا تقرر عقد مقابلة تمهيدية بيني بمفتي مشرفا بمؤسسة دور التربية بالهجرة وبين السيد / كمال حنين - الإخصائي الاجتماعي الذي عهد حديث بالمؤسسة وذلك لبدء عمله في المؤسسة .

١- قمت من جانبي بالتنبيه على السكرتارية الخاصة بي قبل هذا الموعد بأربعة أيام بالاتصال بالسيد / كمال حنين وذلك لامكان عقد مقابلة مع سيادته في الموعد سالف الذكر والسؤال عن مدى ملاءمة ذلك له من عدمه لامكان تعديله بعد ذلك بمقر مكتبي بدور التربية بالهجرة حيث أن المكتب بطبيعته صالح لثل هذه اللقاءات والمقابلات فهو مجهز بوسائل الراحة والانارة الكافية وأثاثه مناسب .

٢- وعلى أي حال فقد كان موقع حجرتي بالطبيعة بعيدا عن أي ضوضاء كما يصعب على أي انسان خارجها أن يسمع شيئا عن أي حديث يدور فيها . ولقد استعرضت بعض الاماكن الأخرى البعيدة الموجودة بالمؤسسة ولكن لم أجد خيرا من هذا المكان .

٢- وقبل الموعد المحدد للمقابلة بمدة طلبت الملف الخاص بالسيد / كمال
الاحصائي الاجتماعي وراجعت المعلومات الخاصة به من ناحية المؤمل وسنة التخرج
والخبرات السابقة والمهارات التي يتمتع بها ومقر الميلاد والسكن وغير ذلك من
المعلومات العامة وقد قمت بتدوين بعض النقاط الهامة في نوته خاصة بي وذلك
للاستعانة وإعادة تذكر ما بها من معلومات حينما تدعو الحاجة لذلك .

٣- وفي نفس الوقت وجدت نفسي قبل الاجتماع استعرض بعض الاهداف التي
سحب ان تحققها هذه المقابلة والا فان العملية اشرافية برمتها سرف تواجه المعائب
خاصة انه من خلال تجاربي وخبراتي ادرك تماما الأهمية الكبرى لتلك المقابلة
وبانترتب عليها من نتائج تمس صميم العمل ومدى نجاحه أو فشله . ولقد كان من
النهم تكوين علاقة اشرافية على أسس مهنية وأن يشعر الاحصائي بأننا والمؤسسة
نتحمل معه المسؤولية ونساعده لبدء العمل مع الجماعات وأن يدرك المعنى الحقيقي
للعملية اشرافية .

أن هذه الاهداف لا يمكن ان تتحقق بمجرد سردها ولكن بلوك على يعبر
عنها وبمشاركة حقيقية مبنية على نضج مهني وادراك وتقدير لطبيعة الشاعر وبالمهارة
على المواقف المختلفة وبالقادرة على العطاء والإفادة وبالاقترام وحن التقدير
وغير ذلك من الاساليب والوسائل الفنية المبينة على التقدير المدرك لحقائق
الامرور .

٤- أبلغتني السكرتيرة يوم الخميس السابق لموعد الاجتماع انها قد اتصلت
بالاستاذ كمال ، وأن هذا الموعد يناسبه ولا يتعارض مع وقته فقد تحدد الموعد
القادم موعدا نهائيا للاجتماع .

وقد نهيت على السكرتيرة بأنه يجب عدم الارتباط مع احد من الساعة العادية
عشرة وحتى الثانية عشرة والربع بأى مقابلات واذا كان قد تم الارتباط بمقابلات
سابقة فاني ارى تأجيلها لموعد آخر ، وقد تأكد لي أنه لم يتم الارتباط بأحد فسي

هذا الموعد نحن هم أصبح هناك ضمان بعدم الارتباط بأحد كما تم ابلاغ مدير المؤسسة بموعد هذا الاجتماع ليكون على علم به ايضا.

٦- وقبل الموعد المحدد قمت باسترجاع بعض النقاط والمعلومات عن السيد / كمال من واقع النوتة الخاصة بي كما قمت باستعراض لما قد يدور فيه الحوار بيني وبين التي وضعتها كأحتمال وجهزت نفسي لإفادته بها ، كما أنه لم يفتابني ادنى شيء في أنه يجب ان تحقق المقابلة الاهداف الموضوعة والا يترك الحديث مرتجلا.

٧- وفي الموعد المحدد للمقابلة ابلغتني السكرتارية ان السيد / كمال الاخصائي موجود في انتظار، المقابلة فطلبت السماح له بالدخول الى المكتب ودخل سيادته فقامت من مكنتي وسلمت عليه محييا وطلبت منه الجلوس على احد الكراسي وجلست بجوار مرحبا ومحياا ... وتحركت عيناه بسرعة لتدور على الاثاث والصور المعلقة ليكون فكرة سريعة عن المكتب .

وسادت برهة من الصمت تداركتها بقولي :

- أنه يسعدني باسم المؤسسة ان تنضم لفخرف جهاز الاخصائيين الاجتماعيين—
وأنا نتوسم فيك وعلى يدك الخير أن شاء الله .
- فرد قائلا : أشكر لسيادتكم هذا الشعور .
- فقلت له أنني أؤمن بالشباب وبما لديه من طاقة وحيوية وقدرة على العطاء وأن هذا ينطبق عليك فدأشا الشباب قوة وطاقة وأنت لازلت في مقتبل العمر وطاقتا حية.

- فقال لي : هل نؤمن بالشباب بدون قيود ؟

- فقلت له : التقيد الوحيد الا يخرج الشباب عن المألوف

- قال : الخبرة لا تدرك ان الشباب تنقصة الخبرة ومافائدة الطاقة والحيوية بدون الخبرة .

- قلت : أن ذلك سوف يأتي من الزمن

- قال : كيف ؟

قلت : (وقد أدركت مدى ما يفتاقه من قلق ومخاوف ومدى ما يعانیه من حيرة) الآن متباشر العمل فى المؤسسة ، وأنا أعلم أنك حاصل على بكالوريوس الخدمة الاجتماعية بتقدير جيد جداً ، وأنت تملك مهارات رياضية ومهارات فى التمثيل والشرح الى جانب نشاطك الثقافى والاجتماعى ، ومن جهة أخرى فإنه يبدو مدى ما تتمتع به من طاقة جسدية وحسية اذا ما أضيف ذلك لقدراتك العلمية وهنا لاحظت عليه الارتياح والاطمئنان وأن هذا ما يزيد: الآن . ولكن ذلك سوف يصقل بالاحتكاك بالواقع والتجربة والصواب والخطأ .

أن الخبرة لاتولد ولكنها تكتسب وان المحك هو السارة ونحن مثلاً لانقوع منك ولا نطلب منك فى عملك مع الجماعات التى تعمل معها الاتواجهك مشاكسل وعقبان . أن هذا الامر عادى لا يدعو للخوف ولكن المهم هو ان تعرف كيف تتعلم وتستفيد وتفكر وتتعاون من الجميع هنا للتغلب على بعض هذه المشاكل حسب طبيعتها .

قال : أن هذا معقول وأن هذا كان بشيئا يقلقنى . لقد كنت أفكر فى البداية وأنتى أصارك الآن بعد ان وجدت ان سادتك قد قتحت ايامى الساب للحديث . لقد جئت للعمل بهذه المؤسسة وأنا مقتنع بأننى يمكننى أن أخدم مجتمعى من أى موقع وأى مكان ، ولم تكن لدى صورة كاملة عنها كما أنه لم يكن لدى اصرار على العمل بها سوى أننى مقتنع بأن من يريد ان يخدم بلده ومجتمعه فمن اى موقع يستطيع ان يباشر مسؤوليته .

لقد كنت اشعر بالرهبة وبعدم الامان من هذا اللقاء . كنت أفكر ليلسة اس ماذا سوف يحدث ، ماذا سوف يلقى على من مسؤوليات ؟ وهل استطيع القيام بها ؟ وكان الجهول بالنسبة لى شىء يخيفنى حقاً . أما الآن فأننى احس بالامان بأحسن براية نفسية وتقدير المسؤلة من المؤسسة .

= قال : حينما كنت طالبا أمارس العمل مع الجماعة كنت لا أخشى الفشل بنفسي
القدر الذي أخافه الآن ... أننى الآن مسئول وأخشى أن يهتز موقعي الوظيفي
بالؤسسة وهذه مسألة لها صفة الدوام وتترك أثرا سيئا ، فحينما كنت طالبا فأنا
ذلك لأتدوم علاجها ممكن ، كما أننى هنا لا أعرف الكثير عن الجماعات التى سأعمل
معهما ولعل ذلك تحديدا هو المجهول الذى يقلقنى ... ان مشاعرى هذه كان يمكن
ان تكون حبيسة فى صدرى لولا أننى قد أحست منكم الرغبة فى معالجة كل شئ
والاستعداد لذلك .

= فقلت له حسنا : أن هذا شئ . كان يدور ببلعنى أيضا . لقد كنت أفكر
فى أن نجري حوارا عن كيفية اتباع أفضل الطرق لبدء العمل مع الجماعة وقد يكون
من المفيد ان تعلم ان سيادتكم سوف تعملون مع قسم الفتيان بدور التدريب
بالجزيرة وأن هذا القسم به ٦ أسر ويتسع القسم لحوالى ٥٠ فتى وهو يقبل الاحداث
الذين تقل سنهم عن ١٢ سنة ولا تزيد عن ١٧ سنة كما ينقل اليه الاحداث من قسم
الاشبال اللذين بلغوا الثانية عشر من عمرهم كما أن الحدث بالدور يلقى أنواعا شتى
من الرعاية أهمها الرعاية الاجتماعية والرعاية النفسية والرعاية الصحية والرعاية
التعليمية والرعاية المهنية والرعاية الرياضية .

وان سيادتكم سوف تباشر العمل مع احد هذه الجماعات وهى الاسرة السادسة
وهى جماعة متجانسة فى السن والبيول والقدرات تحكم ذاتها وان الجماعة
انجماعات الممتازة والؤسسة وعلى ضوء هذا مامر تصورك لبدء العمل مع هذه
الجماعة ؟

= فأجاب الاخصائى: سوف أنتهز أول فرصة تجتمع فيها الجماعة واقوم بزيارتها
وأعرفها بنفسى أولا ثم أطلب من الاعضاء ان يعرفوا أنفسهم ثم أتعرف على وجهة
نظرم فى تحديد مدى احتياجاتهم ورغباتهم لامكان عمل برنامج .

= فقلت له : حسنا ان هذه بداية سليمة ومعقولة ، واننى اطمئن الى هذه البداية
واننى بهذا استطيع ان اطمئن عن الامور وان شاء الله نسمع خيرا عن العمل . وهنا

- البداية في العمل مع الجماعة وتعريفها بنفسك ووضع برنامج حسب قدرات وحاجات الجماعة .
- وأخيرا : فان الباب عندي مفتوح لمعاونتك عند اللزوم .
- قال : والآن لي سؤال :
- هل هناك شيء محدد مطلوب مني ؟
- فقلت له : تمنياتي لك بالتوفيق والساد في العمل مع الجماعة .
- فقال : الله معنا جميعا .
- فقلت : أجتماعاتنا القادمة سوف نحددنا سريا مع الزملاء ونخطرهم بها وسوف يعقد الاجتماع القادم لنا يوم السبت القادم ان شاء الله الساعة ١١ صباحا وسيستمر لمدة ساعتين وانتهت المقابلة وودعت سيادته فشد على يدي مبسا وتمنيست له السداد والتوفيق ، وكانت الساعة الثانية عشرة تماما .

التعليق على المقابلة :

- ١- ان الخطوات المبدئية للاعداد للمقابلة التي اتبعها الشرف خطوات سليمة اما عن التسجيل للمقابلة التمهيدية بهذا الشكل بالنسبة لقولة ان = المكتب صالح ليشل هذه اللقاءات والمقابلات فهو مجهز بوسائل الراحة . الخ) فلا داعي له .
- ٢- ان محاولة الشرف التوصل الى اصلح مكان لعقد المقابلة دليل على الاهتمام بها . كما انه ذكر الشرف بان مكتبه صالح لاتمام المقابلة التمهيدية للاسباب التي ذكرها لم يكن هناك داع لتدوينه في التسجيل .
- ٣- لقد كان الشرف داعيا بضرورة الاستعداد للمقابلة ولهذا طلب الملف الخاص بالأخصائي لمراجعة المعلومات الخاصة وهذا دليل على اهتمامه وبالمقابلة .
- ٤- كما أن استعراض الشرف للاهداف التي يجب أن تحققها المقابلة يدل على ان المقابلة مخططة وليست عشوائية . اما ان يذكر الشرف في تسجيله عن المقابلة التمهيدية هذه الاهداف فلم يكن هناك داع لذلك حيث ان عليه ان يعرف هذه

الاهداف لنفسه . ثم قوله بان هذه الاهداف لن تتحقق بمجرد سردها ولكن سـ
على ، فذلك امر مفروغ منه وليس هناك داع لتكراره .

٥- إن تأكد الشرف من ملاءمة الموعد للاخصائى دليل على احترامه له بالاضافة
عدم ارتباطه بمواعيد اخرى حتى يكون متفرغا له .

٦- ان قيام الشرف بمراجعة النقاط والمعلومات عن الاخصائى قبل المقابلة سـ
عليه اتمام هذه المقابلة ويؤدى الى نجاحها . ولكن قول الشرف وبصيغة بانه سـ
يكتابه اذى شك لها انه يجب ان تحقق المقابلة الاهداف المرسومة والا يتـ
الحديث مرتجلا فان ذلك من قبيل الحكم السبق والتسرع فى التاكيد حيث ان مـ
التقويم لايمكن اتمامه الا بعد اتمام انتهاء المقابلة حيث قد تحقق المقابلة اهداف
كلها أو تحقق اهدافها جزئيا او قد لا تحقق اهدافها على الاطلاق . ويقوم الاخصائى
بالتخطيط لتحقيق ما لم يتم تحقيقه من الاهداف فى هذه المقابلة فى المقابلات التـ

٧- عندما حضر الاخصائى سـح له الشرف بالدخول فوراً وقام من على مكتبـ
وسـم عليه محييا فهذا دليل على الاهتمام به وموضع جلوسه بجواره قد يعتبر زيادة فى
الترحيب قد لا يكون هناك داع له .

وان ترحيب الشرف بالاخصائى نيابة عن المؤسسة تصرف طيب بالاضافة
الى تأكيده على ايمانه بالسباب . والتسجيل عن طريق الحوار وذكر نص الاتفاق لـ
له .

ومما يبدو أن الشرف كان يرفع المقابلة التمهيدية لتحقيق كل اهدافها فـ
المقابلة الاولى .

بالاضافة الى ان التسجيل عن طريق الحوار بين الاخصائى والشرف قد ادى فـ
بعض الاحيان الى تداخل أقوال الاخصائى فى أقوال الشرف ، حيث لايمكن التعرـف
أقوال كل منهما بسهولة .

عندما قدر المشرف تعبير الاخصائى عن مشاعره بصراحة وكذلك أوضح له انه يعتبر
شئلا معه عن العمل ، مع الجماعات وقد ساعده على ادراك الدور المتوقع منه .

ولكن يبدو أن المشرف قد التقى مرة واحدة على الاخصائى بكل الواجبات المتوقعة
ه وكان الأولى به ان يتدرج معه بالنسبة لذلك .

- لقد ظهرت مهارة المشرف عندما ادرك ان الاخصائى يريد ان يتعرف على
بيعة بداية العمل مع الجماعات الصغيرة ، ثم اعطاء فكرة عن نوعية الجماعات الصغيرة
تتى سيعمل معها ، ثم طلب من الاخصائى تحديد تصوره عن كيفية بدء العمل معها
عندما اجاب الاخصائى بأنه سيركز على التعارف . قدر المشرف فيه هذا الجهد
شجعه .

١- بالرغم من أحاسن المشرف بارتياح الاخصائى للحديث الا أنه سأله ما اذا كانت
به اسئلة اخرى يود طرحها للمناقشة .

١- ثم قام المشرف فى نهاية المقابلة التمهيدية بتلخيص ما دار فيها للتأكيد على
تمت مناقشته ثم سأله مرة أخرى عما اذا كانت له أية استفسارات ، وتمنى له التوفيق
عمله .

تقرير عن مقابلة تمهيدية بين مشرف وأخصائى الجماعة

فى تمام الساعة الرابعة الا خمس دقائق من مساء يوم السبت الموافق ١٩٧١/٢/١ -
ضر الأستاذ حسن ، وهو أحد الاخصائين الاجتماعيين اللذين تم تعيينهم منذ اسبوعين
عمل بالمؤسسة والذي سيتولى العمل مع جماعة الفتيان بدلا من رائدتها الذى سيتترك
عمل بسبب نقله للعمل بالاسكندرية حيث طرق باب مكتب المشرف الذى كان مفتوحا
لذلك وقد هدى على حركته بعض التردد ثم حيا المشرف الذى كان فى انتظاره
سب البرعد السابق تحليده بهنهما فى آخر لقاء لهما اثناء محاضرات الدورة التوجيهية

فى الأسبوع الماضى . فقد قام المشرف مرحبا ورد عليه التحيه داعيا اياه للجلوس مشيا الى كرسى أمام المكتب فشكره الأخصائى ثم جلس وبدأ حديثه قائلا أنه حضر المسمى الاجتماع قبل الموعد لانه موجود بالمؤسسة منذ بدء النشاط فى الساعة الثالثة وقد حضر طابور تحية العلم لجماعات الاشبال وقد اعجب بنظام الاعضاء وحماسهم .

فرد عليه المشرف مرحبا به ومهنئا له تعيينه بالمؤسسة مثنيا عليه اهتمامه بعمله واحترامه المواعيد وأوضح له انه ايضا كان فى انتظاره حسب الموعد وأنه يعلم انه يسكن قريباً من المؤسسة ولعل ذلك سهل عليه الوصول انى المؤسسة نونا تعجب أو تعطين نفسى المواصلات فرد الاخصائى بأنه يمشى المسافة من منزله الى المؤسسة لقربها كما أنه يكون فى منزله يومياً فى الساعة الثانية والنصف وهذا أيضا سوف يتيح له فرصة كافية للراحة لحين بداية نشاط جماعات الفتىان فى تمام الخامسة مساءً واذاف قائلا انه يعرف ايضا كثيرا من اعضاء المؤسسة بحكم الجيرة فى السكن . فرد عليه المشرف مبينا له ان ذلك ايضا امر سيساعده كثيرا فى تكوين علاقات طيبة مع الاعضاء وربما يكون عاملاً ماعداً فى تحقيق كثير من بعض المخاوف التى يستشعرها عادة الاخصائيين عند بدء تعاملهم مع جماعاتهم . وحينئذ قال الاخصائى وهو يفرك كفيه انه فى الحقيقة قد استفاد كثيرا من النورة التوجيهية التى اعدتها المؤسسة للموعظين والاخصائيين الجدد خلال الايام السابقة فقد فهم عن طريقها كثيرا من الجوانب الادارية والتنظيمية التى يدير العمل بالمؤسسة وفقا لها ثم استطرذ فى حديثه وهو ينظر الى أسفل قائلا ان مما يقلقه بعض الشئ أنه لم يسبق له ممارسة العمل مع جماعات فتىان من قبل وأن كسل تعاملته دائما كانت قاصرة على جماعات الشباب والناشجين . فرد المشرف عليه قائلا بان ذلك لا يقلق أنما هو شعور طبيعى يشعر به عادة الاخصائيين عند بداية العمل مع جماعات جديدة عليهم خاصة اذا ما كان اعضاء هذه الجماعات من مراحل سن أو من فئات لم يسبق لهم العمل معها . ولكن ذلك الشعور لا يلبث ان يزول بعد قليل من بداية ممارسة العمل مع هذه الجماعات حسب الاسس والمبادئ المهنية السليمة ومع تفهم رغباتهم واحتياجاتهم وانه ما لاشك فيه ان ممارسته للعمل مع الجماعات السابقة وخبراته وان اختلفت سن الاعضاء الا انه سيساعد كثيرا فى العمل معهم واقامة علاقات مهنية طيبة لان الاسس والمبادئ الفنية المهنية التى تقوم عليها العلاقة المهنية وتدريبها واحدة بالنسبة للعمل مع كل الجماعات من اى سن .

كان الاخصائى يتابع حديث المشرف باهتمام ثم قال ان ذلك صحيح وانه كان
دور عرف بعض المعلومات التى تلغده عن الجماعة التى سيعمل معها

فاجابة المشرف قائلا له " بكل سرور " ووضح له سيعمل مع جماعة من جماعات
نتيان بالمؤسسة واسمها جماعة " الشعلة " وهى جماعة مكونة منذ سنة تقريبا ومعظم
شائها كانوا من اعضاء جماعات الاشبال بالمؤسسة والذين انتقلوا الى جماعات الفتيان
بدمرولم الى سن التاسعة وهو بداية فئة السن لاعضاء الجماعة والتي يتراوح من اعضائها
من التسعة الى الرابعة عشر ومعظمهم من تلاميذ المرحلة الابتدائية وقله منهم من
تميد السنوات الأولى والثانية الاعدادية و اضاف قائلا أنها جماعة مكونة بغرض شغل
سنتما أوقات فراغ الاعضاء وهو جميعا من أبناء الحي الذى تقع فيه المؤسسة . كما
الجماعة تتبع برنامج ذو جدول زمنى محدد لتنظيم الاستفادة من امكانيات المؤسسة
مادية والبشرية . كما أن للجماعة مجلس ادارة منتخب ولائحة داخلية منذ اربعة
بور ، كما ان لها شارة وشعار خاص . ولقد عمل الراشد السابق معهم منذ بداية تكوين
جماعة وحتى الآن وانه سيقرك العمل بالمؤسسة بسبب نقله فى عمله الرئيسى إلى
مته بالاسكندرية .

وأن الاعضاء يعرفون ذلك ويعرفون أيضا أن هناك راشد آخر جديد سوف يتولى
مل معهم ابتداء من الغد كما وان الراشد القديم سوف يقوم بتقديمه للجماعة غدا
الحفل الذى أعدته الجماعة لتكريم الراشد السابق والترحيب بالراشد الجديد .

ومنا بدأت على وجه الاخصائى علامات الانبساط والارتياح وقال ان الصورة قد
ضحت الآن امامه وأنه اصبح لديه فكرة لا بأس بها عن الجماعة وأنه يقن أنه بالتعامل
مع أعضاء الجماعة سوف يعرف كل التفاصيل عن الجماعة وأعضائها .

أن المشرف على كلامه هذا وأكد له ان التعامل مع الجماعة سوف يتيح له فرصة
مائلة لفهم الجماعة وعضائها عن طريق الخبرة المباشرة ومن خلال التفاعل والعلاقات
مهم .

ثم سأل المشرف الاخصائى عما يبنى عمله مع الاعضاء غدا بعد أن ينتهى حفل

التكريم ويودع الاعضاء الرائد السابق في الساعة السادسة حيث أن الرائد السابق يسافر في قطار الساعة السابعة مساء .

فرد الاخصائي أنه بلا شك سوف يبدأ بتعريف نفسه لهم ويشكر لهم احتفالهم به وتكريمهم لزميله السابق وسيتنق عليهم مشاعرهم ويبدى لهم سروره بالعمل معهم كما وأنه سيشاركهم توديعهم للرائد السابق . وأنه يرى أن يدعم بعد ذلك يعرفون بأنفسهم ثم سأل المشرف عن بعض الأنشطة والفقرات التي يمكن أن تساعد على ذلك والتي تناسب وهذا السن من الاعضاء - فرد عليه المشرف أنه يمكنه أن يسأل الاعضاء عن بعض أنشطة التعارف التي يعرفونها ويرغبون القيام بها .

وأوضح المشرف للاخصائي أن الأمر متروك له باختيار الاسلوب الذي يراه مناسباً خاصة وأن لديه من الخبرات مايساعده على حسن تقدير الظروف والتصرف السليم كما أنه يمكنه الاستعانة بكتاب موجود بمكتبة المؤسسة ويسكن الاطلاع على بالمكتبة أو استعارته للتعرف على مايريد من تلك البرامج .

فرد الاخصائي بأنه سيقوم بالاطلاع عليه بالمكتبة بعد الاجتماع اليوم وكان يبدو عليه الاطمئنان وشكر للمشرف هذا الشرح وأضاف قائلاً أنه الآن أكثر شعوراً بالأمان وأن القلق الذي كان يساوره قد خفت حدته فعلاً .

فطمأنه المشرف بأن ذا القلق سيزول ساعاً بعد ملاقاته الجماعة والعمل معها والتعرف عليها وأنه ربما قد تقابله بعض الصعوبات في البداية لكنه من خلال التعامل مع الاعضاء في الجماعة وتكوين العلاقات الطيبة سيتمكن التغلب عليها .

كما وأنه دائماً على استعداد للمناقشة معه في المواقف التي يشعر أنه يحتاج فيها لتبادل الرأي والمشورة أو التوجيه والاستفسار عن أي موضوع متعلق بالعمل مع الاعضاء وكذلك يمكنه الاستعانة بخبرات وآراء المدرب الرياضي ومدرس الهوايات ومدرب الموسيقى وأمين المخازن الذي سبق له التعرف بهم في الفترة التوجيهية . ولأنه في ان الجميع لديهم الاستعداد والرغبة لمساعدته والتعاون معه فهو استطاعتهم خاصاً

وأن سياسة المؤسسة تقوم على التفاهم والتعاون بين جميع العاملين فيها من إداريين وفنيين وأخصائيين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة .

فرد الاخصائي بأنه فعلا قد تعرف بهم جميعا وأنه شعر من خلال حديثه معهم باستعدادهم الطيب لمعاونته وإن ذلك مما يشجعه على بذل كل جهد لديه في سبيل مساعدة أعضاء الجماعة وتحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة أيضا .

ثم سأل المشرف عما إذا كان موعد الاجتماعات الفردية معه سيكون دائما فسي مثل هذا الموعد ؟

فأجاب المشرف أنه بالفعل سيكون الاجتماع الاشرافي الفردي له اسبوعيا فسي مثل هذا الموعد ونفس المكان وأن هذا الاجتماع سيكون الوسيلة التي تتيح للقاء بينهما على أفراد لعرض مآلديه من مواقف أو مشكلات أو برامج يحتاج فيها لرأى أو استشارة أو توجيه . كذلك لمناقشة مايتعلق بأعضاء الجماعة أو برامجها أو اسلوب العمل معها وتعلم احتياجات أعضائها وكذلك مناقشة كل مايتعلق بتنسيق برامج جماعته مع باقى جماعات المؤسسة . هذا الى جانب الاجتماع الاشرافي الجماعي لاختصاصى جماعات الفتية والذي يعقد فى الثلاثاء الاول من كل شهر فى تمام الساعة الرابعة ومع مكنل للاجتماعات الفردية لدراسة وبحث الموضوعات المشتركة وحل المشاكل المتشابهة بين هذه الجماعات والعمل من اجل التعاون والتنسيق بين المجهودات ، وبين له ان هناك سجلا لتدوين محاضر هذه الاجتماعات والتي يتولى بالتناوب اخصائى السكرتاريته .

وأضاف المشرف بأن هذه الاجتماعات الاشرافية انما الهدف منها تحقيق التعاون بين الشرف والاختصاصيين وتبادل الخبرات والآراء التي تساعد على رفع كفاءتهم الفنية والالتقاء بمستواهم فى الاداء الوظيفى لهم من اجل تحقيق اهداف المؤسسة .

ثم سأل المشرف الاختصاصى عما إذا كان فى مواعيد هذه الاجتماعات مالا

فرد الاخصائى بالنفى وبأن هذه المواعيد تتناسب مع ظروفه كثيرا .
فسأله المشرف عما اذا كان لديه مايرغب فى الاستفسار عنه أو استيضاحه فرد الاخصائى
بأنه قد استوضح بالفعل كل مان يطلبه ثم شكر المشرف لتوجيهاته فرد عليه الشكر
الشكر وتمنى له التوفيق فى عمله الجديد حيث كان قد انتهى الاجتماع . فقام المشرف
مصافحا الاخصائى وودعه عند باب مكتبه وكان يبدو على الاخصائى الارتياح والسرور.
وكانت الساعة تقارب الساعة الخامسة مساء .

تقرير عن اجتماع اشرافى فردى بين مشرف واخصائى جماعة

كان مقررا ان يكون الاجتماع الاشرافى الفردى اليوم الموافق ٧/١١ ببنى وبيد
الاستاذ "ابراهيم" وهو اخصائى حديث العمل وان كان قد اكتسب الخبرة فى
عمله مع الجماعة حيث عمل معها اربعة اشهر .

حضر الاستاذ " ابراهيم " قبل موعد الاجتماع بنصف ساعة وتوجه الى مكتبه
أخذ يقلب اوراقه ويستجمع معلوماته قبل ان يلتقى بالمشرف ،، بدأ المشرف
الاجتماع بمدح حتى وصول تقارير الاخصائى قبل الاجتماع بوقت كاف لان ذلك اعطى
فرصة للاطلاع عليها قبل الاجتماع لاختيار الموضوعات التى سوف تكون مادة للمناقشة
فرد الاخصائى بأنه كان حريصا على ذلك ليستفيد من توجيهات المشرف .

أعطى المشرف الاخصائى قد بداية الاجتماع الفرصة لیسأل مايشاء من الاسئلة
التى تتعلق بعمله عامة ، ولكن الاخصائى استفسر عما لاحقه المشرف وماهى تعليقات
بخصوص التقارير التى قمتها الاخصائى له .

فقال المشرف ان هناك اشياء كثيرة ومهمة لفتت نظره وأبرزها سلوك الضيف
(محمد) والذى يتصف بالعدوان والعضو (حسين) والذى يتصف بالانطواء . اثنى
اشترائهم بمسك العمل الذى أقوم بالبوسة واستيلاجهم للراضح . للمساعدة . وتقدير

مشاورهم ، واقترح المشرف ان يناقش هو والاختصاصي سلوك العضوين في هذا الاجتماع لمعرفة الاسباب المحتملة التي دفعتهم الى هذا السلوك أو وضع خطة لمساعدتهم ، كما اقترح مناقشة برنامج الجماعة ووضع خطة بشأنه .. فوافق الاختصاصي على اقتراح المشرف مؤكداً أنه ينوى عرض هذه الافكار .

ثم ذكر الاختصاصي أنه بخصوص العضو (محمد) والذي يتميز بالعدوان فسوف يتقبل سلوكه ويساعده على التعبير عن مشاعره وعدم كبتها ، وسيحاول تدعيم علاقته به حتى يزيد عامل الثقة ويساعده على ان يتقبل جزء من مسؤوليات الجماعة مع استخدام وسائل الدراسة في ذلك من خلال الملاحظة والاصغاء .

أما بالنسبة للعضو (حسين) فذكر انه منطوى ويجب الانفراد بنفسه ، وفجأة يثور اذا حاول الاعضاء مساعدته او ادماجه في النشاط ، وذكر ان الوقت الذي قضاه مع الجماعة لم يكن كافياً لتحديد الدوافع الى سلوك هذا العضو ، وسوف يقوم بدراسة العضو وظروفه والجماعة والاسرة ايضاً انطلاقاً من مبدأ الدراسة المستمرة للتعرف على الدافع الى هذا السلوك لتتم عملية المساعدة ، وسوف يحاول ان يسند اليه بعض المسؤوليات البسيطة داخل الجماعة لتدعيم العلاقة بينه وبين باقي الاعضاء ولمساعدته على اكتساب الثقة في نفسه .

أشار المشرف أن هذا عمل مهني سليم ، وأنه يجب العمل على تكوين وتقوية العلاقة مع الجماعة ، واقترح المشرف على الاختصاصي ان يقرى علاقته مع الجماعة على اساس الاشتراك في النشاط مع الاعضاء اذا اقتضى الامر او مساعدتهم على وضع تصميم برنامجهم بما يتماشى مع حاجاتهم ورغباتهم المتغيرة وانطلاقاً من مبدأ أي التغيير أو الاختلاف ... وعلى ذلك يتطبيع الاختصاصي ان يستخدم البرنامج كوسيلة لتعديل السلوك .

ولاشك أن التخطيط للبرنامج وتنظيمها لهما اثرهما الايجابي البناء فسيشارك الجماعة ومساعدتها على تحقيق اهدافها .

ثم سأل المشرف الاختصاصي عما اذا كان لديه لفكار بخصوص برامج الجوائز المقترحة للايام القادمة ، فأجاب بأن الاعضاء طالبوا بعقد اجتماع معه لوضع خطط لممارسة الانشطة المحببة لديهم وسوف يحرص على ان تكون في حدود وظيفة الرئيس ويم المجتمع الخارجي ، وان تفي بحاجاتهم ورغباتهم .

وانتهى الاجتماع في الموعد المقرر له تماما .

التعليق

يظهر من التسجيل أن الاختصاصي قد حضر قبل موعد الاجتماع بنصف ساعة وان يستعد لهذا الاجتماع من خلال تصفحه لاوراقه وترتيب افكاره ، وقد يرجع ذلك الى عدة سؤمل ،ونها نخيل لعملية الاشراف وعدم مقاومتها ويؤكد أيضا معرفته لعنى الامر وفوائده والهدف الذى يرمى اليه ، وقد يكون ايضا لايمانه بالعمل مع الجماعة وتقيله للجماعة و ، أنه حريص على مساعدتهم ، وقد يكون ذلك لتدعيم علاقته بالشرا واحترامه .

أمتداح المشرف لوصول تقارير الاختصاصي قبل الاجتماع بفقرة كافية وان ذلك اتاح له الفرصة للاطلاع عليها قبل الاجتماع لاختيار الموضوعات ، يدل على ان الشرا يدعم العلاقة المهنية الاشرافية بينه وبين الاختصاصي والتي تعمل على الراحة النفسية للمشرف عليه وتشعره بالامن والطمانية وتزداد فى نفسه ثقته .

أعطاء المشرف للاخصائى زمام المبادرة من خلال اعطاؤه الفرصة لیسأل ماشاشا من الاسئلة عن عمله بصفة عامة ، لاشك ان هذه المعاملة الديمقراطية التى تتشبع مع المبادئ الخدمة الاجتماعية بصفة عامة لها أثرها الطيب على العلاقة الاشرافية التى تؤثر بالتالى على عملية المساعدة .

ركز الاختصاصي اهتمامه حول العضو (محمد) والعضو (حسين) وسلوك كل منهم ومن التسجيل نرى ان المشرف مهد السبيل لمناقشة سلوك العضوين وفى نفس الوقت

لم يترك الاخصائى وحيدا ، بل أقترح ان يناقشا معا هذا السلوك ، هذا دليل واضح على ان المشرف يقوم بدوره كمساعد ومعين للاخصائى وهو بذلك يوضح لــــه طبيعة دوره كمشرف ومساعدته له فى نفس الوقت على تحمل مسؤوليات عمله بالمؤسسة وان كان من المفروض ان يناقش المشرف السلوك العدوانى بصفة عامة ، كــــذا السلوك الانطوائى والدوافع له ، وان السلوك العدوانى هو نوع من الهجوم ، وان سلوك الافراد العدوانى فى الجماعات يعبر غالبا عن خوفهم وقلقهم وعدم شعورهم بالامان لذا فان الانشغاف يعبر عن خوف العضو من مواجهة الآخرين ، كذا قد يعبر عن مشاعر حزن أو ألم مكبوتة تجعل العضو يعزل نفسه عن الآخرين فى صورة انطواء حتى لا يكتشفوا ما بداخله ؛ وبذلك يكون الاخصائى قد ألم باطراف الموضوع ، وامكنه وضع الخطة المناسبة لعملية المساعدة .

ولكن المشرف اطمئن الى ان مهارة الاخصائى آخذة فى النمو حيث ذكر أنه سيتم بدراسة الدافع لسلوك الضربين من خلال تطبيق مبدأ الدراسة المستمرة ، كذا مهاراته فى تفهم ديناميكية الجماعة وتوجيهها من خلال اسناد بعض المسئوليات للضربين ليكسبوا تقبل الجماعة بدلا من النبذ .

أشارة المشرف تعميقا على ما ذكره الاخصائى " بأن هذا عمل مبنى سليم بدل على تقدير المشرف لمجهود الاخصائى وما يظهره من نجاح ومهارة وهنا يكون المشرف قد طبق مفهومهما هاما من مفاهيم الاشراف والتي تقضى بأن يقدر المشرف البواحي الطيبة التي يقوم بها الاخصائى ليقتدم وينمو .

سؤال المشرف للاخصائى عن تصورات وافكاره وخطة البرنامج فى الاسابيع القادمة يوضح ان المشرف هنا أخذ فى مناقشة موضوع البرنامج على اساس مهنى سليم حيث يعطى المشرف هنا الاخصائى حق تقرير المصير ، وليؤكد احدى دعائم العلاقة الاشرافية من خلال الحرية المتبادلة ، وكذلك تريد ترك الفرصة للاخصائى ، ليفكر فى هذا الموضوع ، ولاشك ان سؤال المشرف له دلالة واهميته فهو يريد ان يعاهد اخصائى على تحمل المسئولية محققا وظيفة الزيادة القانونية للاشراف من خلال الوقوف -

على مستوى نضج الجماعة وكيفية مساعدة الاخصائى للجماعة لاختيار البرامج التى تنشى مع حاجاتها ورغباتها وقدراتها ، كذا مدى تمسك الاخصائى بوظيفة المؤسسة بحسب تكون البرامج فى الحدود المتاحة .

وذلك ليقضى للشرف مساعدة الاخصائى وليقوم هو بدوره بمساعدة الجماعة على تحقيق رغباتها طالما انها تتمشى مع اهداف ووظيفة المؤسسة .

ولاشك ان التخطيط والتنظيم لهما أثرهما الايجابى البناء فى تماسك الجماعة ومساعدتها على تحقيق أهدافها وهذا ماعى الشرف أن يسأل الاخصائى عما اذا كان لديه أفكار بخصوص برنامج الاسابيع المقبلة .

تقرير عن اجتماع اشرافى

جماعسى

مقدمة:

بعد انقضاء حوالى ثلاثة اشهر على بداية عمل الاخصائيين الاجتماعيين الجسد بالمؤسسة قررت الاكتفاء بعمل اجتماع اشرافى جماعى موحد للجميع وإلغاء الاجتماعات الاشرافية الفردية التى تقتضى منى بدل الجهد .

ولهذا حددت يوم الثلاثاء الاول من كل شهر فى الساعة السادسة مساء موعدا لعقد الاجتماع الاشرافى الجماعى بالمؤسسة وكنت قد ناقشت الاخصائيين الاجتماعيين فى جدول الاعمال المقترح بهذا الاجتماع وحددت الموضوعات ذات الاهمية المشتركة وقد قمت باعداد جدول للاعمال من ١٥ نقطة تغطى الاجتماع الذى يستمر ثلاثة ساعات وقد تعدت ان يتضمن جدول الاعمال عرض ملخص للتعريف بكتاب اطفالنا وكيف نؤسهم للمرحوم يعقوب قام الذى ظهر ضمن مجموعة كتاب الهلال لما يتضمنه من عرض تاريخى لاسلوب عمل الاخصائى مع الجماعات الطبيعية خارج المؤسسة .

تقرير الاجتماع

فى الساعة السادسة تماما دخلت قاعة الاجتماعات بالمؤسسة وكان هناك بعض الاخصائيين موجودين بينما لم يحضر البعض الآخر ، واغلقت الباب خلفى ونهت على الفرائض الا يسمح بدخول احد لقاعة الاجتماعات ، وعندما نهى الاخصائيين ان بعضهم لم يحضروا بعد ، أخبرتهم باننى فعلت ذلك كعملية تعليمية لهم وسأفتح الباب فى الساعة السادسة والنصف حتى يكون قد تجمع كل الذين حضروا متأخرين .

وقد جلس الجميع على هيئة نصف دائرة وكانت الاضاءة كافية وقد قام أحد الأخصائيين فور دخوله بمحاولة وضع قطعة كرتونه على زجاج احد النوافذ المكسورة التي كان يدخل منها بعض الهواء البارد ، فاعتذرت لهم عن ذلك وعن الفوضى التى بها الحرفيون فى الشارع الجاور حيث يشتغلون بمركبة السيارات .

وقد عرضت على الاخصائيين جدول الاعمال المكون من ١٥ نقطة والذي سيتم الالتزام به ، ثم ابتدأت أعرض عليهم النقاط تباعا وبسرعة حتى يمكن الانتهاء فى حدود الوقت المقرر ، وعندما وصلت الى الفقرة السابعة سمعت هتمة من البعض فاستفسرت منهم عن السبب وعلمت ان البعض يرجو الرجوع للنقطة الرابعة مرة اخرى لمناقشتها ، فاخبرتهم بان تقريرنا عن الاجتماع سيصلهم وبه توضيه لهذه النقطة وتأسفت عن الرجوع اليها لان جدول الاعمال مشحون والوقت ضيق .

وأبديت فى مناقشة بنده النقاط الواردة فى جدول الاعمال حتى وصلت الى الفقرة العاشرة وهي خاصة بالاخصائي الاجتماعى عبد الفتاح الذى اعتدى عليه احد أعضاء الجماعة بألفاظ تلمية وطلبت منه ان يحكى لزملائه كيف تم ذلك عندئذ قال الاخصائى بنجل : ما خلاص الموضوع انتهى على خير . ولكننى أصررت على مناقشة ذلك باعتباره موقفا تعليميا .

وقد كانت الموضوعات من الحادى عشر الى الخامس عشر موضوعات ادارية
ثم سبقتها بعض الاجتماعات التى يعمل معها الاخصائيين فكانوا يتناقشون فى

تفصيلات الارقام بينما كان البعض الآخر لا يخصه هذا الموضوع فكانوا يتحدثون مساهمهم البعض ، وقد طلب أحد الاخصائيين الاستئذان بالانصراف حيث أن كل النظم التالية لا ارتباط لها بعمله .

وحوالي الساعة التاسعة انتهت مناقشة جدول الاعمال وانتهت الاجتماع مؤكدا على الاخصائيين بان هذا الموعد سيكون موعدا شهريا للاجتماع الاشرافي الجماعي ، ولم سأقوم باعداد جدول الاعمال من واقع ملاحظات على اعمالهم وعلى التسجيلات التي يقومون بكتابتها ، وفي رأبي ان هذا الاجتماع كان مثمرا ومفيدا للجميع ولا حاجة للاجتماعات الاشرافية الفردية من الان فصاعدا

تفهرس وتحليل تقرير الاجتماع الاشرافي الجماعي

١- الاجتماع الاشرافي الجماعي ليس بديلا عن الاجتماعات الاشرافية الفردية ، فيلاحظ ان كل منهما يكمل بعضهما بعضا ، فما يمكن ان يعرضه الاخصائي الاجتماعي في الاجتماع الاشرافي الفردي لا يمكن ان يناقش في الاجتماع الاشرافي الجماعي .

٢- ولهذا فان المشرف بالاكثفاء بالاجتماع الاشرافي الجماعي والقاء الاجتماعات الاشرافية الفردية لا يعتبر علا صحيحا ، حيث ان الاجتماعات الاشرافية الفردية تعتبر من صميم اختصاصه ولها ضرورتها .

٣- ان تحديد المشرف ليوم الثلاثاء الاول من كل شهر وفي الساعة السادسة مساء موعدا لعقد الاجتماع الاشرافي الجماعي بالمؤسسة ، يعتبر عملية تعسفية حيث ان الامر يقتضي منه الرجوع الى الاخصائيين لمحاولة التعرف على انسب الايام والمواعيد لعقد الاجتماع الاشرافي الجماعي ، ذلك في حالة اقتناعه بأهمية عقد هذا الاجتماع لاميته بالنسبة للجميع .

لقد تصرف المشرف بطريقة مناسبة عندما سأل الاخصائيين الاجتماعيين فى اجتماعات الاشرافية الفردية عن الموضوعات التى يرغبون فى اثارها توصلا الى موضوعات ذات الاهمية المشتركة . مما يجعل للاجتماع الاشرافى الجماعى اهمية نسبة لجميع المشتركين .

يلاحظ أن جدول الاعمال يعتبر مكسب اكثر من اللازم بالموضوعات لاحتوائه نقطة مما لن يؤدي الى اتاحة الفرصة الكافية لاجتماع كل نقطة حقها من المناقشة ضافية الى أن استمرار الاجتماع لمدة ثلاثة ساعات يعتبر فترة طويلة ستؤدي الى ملل وب الحاضرين .

ونرى ان الاجتماع يجب ان يتراوح ما بين الساعة والنصف الى الساعتين الأكثر .

يجب ان يتعامل المشرف مع الاخصائيين الاجتماعيين على مستوى الزمالة بس على مستوى انهم طلبه فى موقف تعليمي فان هذا التصرف منه باغلاق باب الاجتماعات وفتح بعد نصف ساعة سيؤدي الى مشاعر سلبية لدى الاخصائيين اجتماعيين وكذلك الى فقدان بعضهم الفائدة لانهم قد ينصرفوا على اعتقاد منهم ان الباب لن يفتح بعد مدة ، بالإضافة الى انه بعد فتح الباب ودخولهم سيكون قد انهم الجزء الاول من الاجتماع مما يجعل متاعبتهم للاجتماع شيئاً صعباً .

ان اهتمام المشرف بالدرامل المادية بالنسبة لاعداد الجلسة للاجتماع الاشرافى الجماعى يعتبر من اهم ضمانات نجاح هذا الاجتماع فالجلسة على هيئة نصف دائرة تعطى معلمه اكبر للمناقشة والتفاعل وكذلك توفر الاضاءة الكافية ولكن زجاج النافذة لكسوره وكذلك الضوضاء تعتبران من العوامل المادية التى تؤدي الى سلبية التفاعل تؤثر فى نجاح الاجتماع بتشتيت اهتمام الاخصائيين الاجتماعيين وكان يجب على المشرف الصبر فى ذلك أو اختيار مكان آخر للاجتماع حتى يتلاقى ذلك .

ليس من المناسب للاجتماعات الاشرافية الجماعية هو أن يقوم المشيرف من الموضوعات تبعاً وبسرعة ليمكنه الانتهاء منها فى حدود الوقت المقرر ولكن

الاسلوب الانسب هو اشراك الجميع فى المناقشة حتى يحقق الاجتماع الجماعى اغراضه من تبادل الرأى والمشاركة الجماعية .

٨- المفروض أنه عند سؤال عدد من الاخصائيين الاجتماعيين عن نقطة معينة فى جدول الاعمال ثم مناقشتها أن يتأكد المشرف من عدد الذين سألوا فإذا كان عددا بسيطا يمكن مناقشتهم فى ذلك عقب الاجتماع اما اذا كان عددا كبيرا فيمكن الاستجابة لمطالبهم بالعودة الى مناقشة هذه النقطة فهذا دليل على اهتمامهم بها .

٩- ان اصرار المشرف على عرض موضوع تعرض أحد الاعضاء للاخصائيين ببعض الالفاظ الجارحة باعتباره موضوعا تعليميا ، لايمكن ان يتم بهذه الصورة حيث ان ذكر اسم الاخصائى وسط زملائه فى الاجتماع الاشرافى الجماعى قد عرضه للاحراج وقد تأكد ذلك برفضه عرض الموضوع عندما طلب منه المشرف ذلك حيث قال خجلا : ماخاض الموضوع انتهى على خير . ولو فرض أنه رأى فى عرض الموضوع فائدة تعليمية للاخصائيين الاجتماعيين فكان يمكن عرضه دون ذكر أسم الاخصائى تلافيا للاحراج .

١٠- ان عرض الموضوعات الادارية ليس مكانه الاجتماع الاشرافى الجماعى بالاضافة الى أن عرض موضوعات غير مشتركة ادت الى عدم مشاركة بعض الاخصائيين مما ادى الى انشغالهم بالحديث سويا ورغبة احدهم فى الاسراف لعدم اهمية الموضوعات بالنسبة له .

١١- أن اعداد المشرف لجدول الاعمال من واقع ملاحظاته على أعمال الاخصائيين وكتاباتهم يعد فعلا من صميم اعماله ولكن ذلك لايمنع من اشترك الاخصائيين فى وضع النقاط التى يرغبون فى تضمينها جدول الاعمال . وخاصة الى ان قيام المشرف وحده بتقويم الاجتماع الاشرافى الجماعى فى النهاية لا يعد عملا سليما فالمفروض ان يشترك معه بقية الاخصائيين الاجتماعيين فى تقويم الاجتماع الاشرافى تحديد للمليين واليجابيات وذلك توصلا الى الدروس المستفادة للاستعانة بها فى الاجتماعات الاشرافية الجماعية القادمة .

أما عن تأكيده بأنه ليست هناك حاجة للاجتماعات الاشرافية الفردية
الآن فصاعداً ، فذلك خطأ - كما سبق القول - حيث أن كل من الاجتماعات
شراعية الفردية والجماعية تكملان بعضهما بعضاً لتحقيق الهدف النهائى
بلية الاشرافية فى العمل مع الجماعات وهو نمو الاخصائى وزيادة كفاءته فى تقديم
خدمات المهنية للجماعة وافرادها وتحسين اعماله .

الفصل الرابع

مواقف للمناقشة من مجالات مختلفة

مواقف للمناقشة من مجالات مختلفة

أولاً:

“خلال اجتماع لمناقشة أحد الموضوعات المتعلقة بها تحدث أحد الأعضاء الجماعة محاولاً فرض رأيه عليها ولكن الجماعة خذلته فاتجه العضو إلى مهاجمة الأشخاص”.

المناقشة

ثانياً:

- يمكن ارجاع سلوك العضو الى الاحتمالات التالية :
- قد لا يجد هذا العضو التقبل من الجماعة وبالتالي لا يجد المكانة التي يربطها في الحصول عليها .
- قد لا يكون برنامج الجماعة وانشطتها مشبعة لاحتياجات العضو .
- قد يكون هذا السلوك اسقاطاً للضعف وعدم الامن الذي يشعر به داخل الجماعة
- قد يكون هذا السلوك متصلاً بخبرات سابقة لدى العضو تجاه السلطة .

ثالثاً :

تصرفات الأشخاص

- يجب تقبل سلوك العضو تطبيقاً لمهارة تقدير واستخدام المشاعر والتي تساعد في تدعيم العلاقة المهنية .
- يجب تهدئة انفعالات العضو واثابة الفرصة له للاستماع لرغباته واقتراحاته ومساعدة الجماعة على احترام مايقول لان الاختلاف في الرأي ظاهرة مقبولة اجتماعياً بحيث لا تؤدي الى نوع من النزاع أو الصراع .
- على الأشخاص ضبط مشاعرهم والتحكم فيها وادراك ان العضو لا يواجههم بل انفعالاته بعقلية شخصية ولكن نتيجة لموقف معين .

- د - يجب على الاخصائى مقابلة العضو خارج اجتماعات الجماعة تطبيقا للمهارة واستخدام وظيفة المؤسسة ومحاولة التصرف على دوافع سلوكه واكسابه بهيمه في هذا السلوك .
- هـ - توفير الفرصة للعضو لاحتلال مكانة ما في الجماعة طبقا لقدراته وامكانياته بتحليل من خلال مسئولية ناجحة مع بعض الاعضاء .
- و - اذا استمر سلوك هذا العضو يوجب على الاخصائى تحويله الى اخصائى خد الفرد حتى لا يضيع وقت الجماعة فى التركيز حول مشكلة فردية مع التعر الكامل بين اخصائى خدمة الفرد وخدمة الجماعة فى مواجهة المشكلة .

ثانها:

“ شاهد أحد الاعضاء رئيس الجماعة وهو يخفى فى حقيبته بعض الأدوات الخاصة بالمؤسسة عند إنتهاء موعد النشاط فاستدعاه لضبطه متلبسا بالسرقة عند خرو من المؤسسة”

المناقشة

- ١- على الاخصائى أن يضع فى اعتباره الاحتمالات التالية :
 - أ - وجود خلاف أو نزاع بين العضو وبين رئيس الجماعة مما دفع العضو الى اتهام رئيس الجماعة بسرقة بعض الادوات الخاصة بالمؤسسة .
 - ب- مدى أمانة العضو فى نقل ما شاهده الى الاخصائى .
 - ج- ان الامر يتطلب مراجعة حكيمة تعتمد على اصول المهنة لطريقة التعر مع الجماعات .
- ٢- على الاخصائى ان يشكر العضو على تقديره لمسئولية المحافظة على المؤسسة وأنه أى الاخصائى هو الذى كلف رئيس الجماعة بجمع بعض ادواته خشية فقدانها وان يطمئنه بعدم اثاره هذا الموقف مع رئيس الجماعة .

٢- يقوم الاختصاصي بعقد اجتماع فردى مع رئيس الجماعة وان يتعرف منه على حقيقة الموقف بطريقة لا تؤدى مشاعره مكسبا اياه البصيرة فى مثل هذا النمط السلوكى مع طمأنينته بعدم اثاره هذا الموقف مع اعضاء الجماعة .

٤- يحاول الاختصاصي ان يضع فى اعتباره الاحتمالات التالية قبل مناقشة العضو المتهم بالسرقة وهو رئيس الجماعة :

أ- قد يكون العضو يعانى من الحرمان ولاتتوافر لديه الامكانيات التى تساعد على ممارسة النشاط خارج نطاق المؤسسة مما دفعه الى اخذ بعض الادوات لاشباع احتياجاته خارج المؤسسة .

ب - قد يكون الوقت المخصص للنشاط داخل المؤسسة غير كاف لاشباع احتياجاته الضرورية.

ج- قد يكون على علاقة سيئة مع أحد اعضاء ويريد الكيد له بالصاق تهمة السرقة به .

د - قد يكون هذا العضو امينا ولا يقصد السرقة وان للدافع وراء هذا السلوك هو الاحتفاظ بالادوات لتسليمها للشخص المختص بحفظها فى المؤسسة .

هـ - قد يكون ضغط ومائل الاشراف والرقابة على مهمات وادوات النشاط فى المؤسسة عاملا من عوامل تشجيع هذا العضو على السرقة .

٥- بعد تحديد الاحتمالات (١) كثر قربا من وجهة النظر المهنية يجب على الاختصاصي أن يعقد اجتماعا للجماعة ككل وان يقترح عليها اختيار احد اعضاء يكون مسئولا عن تجميع ادوات النشاط وتسليمها للاختصاصي فى نهاية الفترة وان يوحى للجماعة باختيار ورئيس الجماعة نفسه للقيام بهذه المسؤولية .

ثالثا :

لاحظ الاختصاصي حديث الفصل بالمؤسسة ان احد اعضاء جماعته وهو طفل فى الثانية عشر من عمره (ممتور، الساقين) يسهر زحفا على الارض وانه لا يشارك للجماعة فى

ممارسة برامجها التي في حدود قدراته ، ويبدو عليه الشحوب والتوتر المستمر ويثر
لاتفه الاسباب .

استدعاء الاخصائي على انفراد ونصح بالآ يستسلم لهذا السلوك وان ينظر الى
الحياة نظرة متفائلة ويندمج في النشاط مع اقرانه . فانفجر العضو باكيا ذاكرا يا
بعض الاعضاء يعايرونه بعاملته التي تقترب الى الارض - فذكر له الاخصائي انه
سيعاقبهم عقابا شديدا ويعزلهم من الجماعة اذا استدعى الامر .

المناقشة

١- استخدم الاخصائي الملاحظة - حيث لاحظ عدم اشتراك العضو وانطوائه - يذ
في صميم عمله المهني ويشير الى ان الاخصائي ملاحظ لجيد للعملية التفاعلية.

٢- كان من الواجب ان يدرك الاخصائي ان عامة الموق قد تسبب له حـا
اضطراب انفعالي شديد ، فقد نراه ثائرا على غير العادة من حوله ، أو يجنح الى
العزلة والانطواء .

٣- استدعاء الاخصائي للعضو فجأة أمر غير مقبول ، فمن المسؤوليات المهنية
للاخصائي ان يحاول مساعدة العضو على التغلب على مشكلته من خلال الجماعة . خـ
ان مهمته قد تكون اكثر سهولة نظرا لتجانس الجماعة حيث ان الجميع مـ
العادات وان اختلفت نوعية العامة .

٤- استعمل الاخصائي اسلوب الوعظ والارشاد مع العضو ، فالتصحيح سواء كان مـ
أو جماعة هو مصدر التغير الحقيقي ، وما الامصائي الا مساعدا لهذا التغير .

رابعاً :

انقسمت الجماعة التي تعمل معها في اثناء قيامها بتنفيذ مشروعها الى قسمين
خلاف حول سلوك بعض اعضاء الجماعة ، وقد تفاقم الخلاف مما ادى الى عدم تنفيذ
المشروع كما هو موضوع كيف تتصرف كالأخصائي جماعة في هذا الموقف ؟

المناقشة

- ١- أن المنازعات واختلاف الآراء ما هي الا اختلاف في وجهات النظر والميول والخبرات وفي احيان كثيرة تبقى هذه الاختلافات غير ظاهرة ، الى ان تظهر في بعض المواقف وبالرغم من اننا قد لانحب المنازعات والاختلافات الا انه يجب ان نعترف بانها احدى الوسائل الهامة التي عن طريقها يمكن مساعدة الاعضاء على النمو والتقدم.
- ٢- وعنى الاخصائى ان يفهم طبيعة المنازعات والاختلافات ويعمل على استقلالها بما يعود على الجماعة بالخير والنمو المرغوب فيع لاعضاء الجماعة .
- ٣- يجب ان يعمل الاخصائى على محاولة تفسير اسباب النزاع التي قد ترجع الى :
 - أ - قد يكون العمل الذى يكلف به الاعضاء عمل صعب للغاية مما يشعر معه الاعضاء بالاحباط لعدم قدرتهم على مواجهة مايلقى عليهم من مطالب .
 - ب - قد يكون سبب النزاع ان الاهتمام الرئيسى لاعضاء الجماعة هو بحث كل منهم لنفسه عن مكانة ومركز فى الاجتماع .
 - ج - قد يرجع هذا النزاع الى ان ولا الاعضاء متجهيا ومتصلا بجماعات خارجية ذات مصالح متضاربة .
 - د - قد يرجع النزاع الى حماس الاعضاء الزائد عن الحد . وقد يكون هناك اسباب اخرى يجب دراستها جيدا ، ويمكن ان نلخص دور الاخصائى فى هذا الموقف على النحو التالى :
 - ١- يجب على الاخصائى ان يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة .
 - ٢- يجب على الاخصائى ان يركز اهتمامه بالمشكلة وليس بالاشخاص اصحاب المشكلة لانه اذا تدخل فى امر الشخصيات قد يزيد الموقف حدة ، كما انه قد يفقد السيطرة على الموقف .
 - ٣- يجب على الاخصائى ان يهتم بالبحث عن الاسباب الحقيقية للخلاف كما يجب عليه ان يبحث عن النقاط البسيطة التي يتفق عليها الطرفان لانها اوضح مادة يمكن استخدامها للتوفيق والتقريب بين وجهات النظر .

خامسا :

‘قام أخصائى الجماعة بترشيح أحد الأعضاء ليتولى رئاسة الجماعة وقد وافق جميع الأعضاء على ترشيح الأخصائى لهذا المنصب‘.

المناقشة

١- خالف الأخصائى مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير حيث لم يحترم الأعضاء كأفراد لهم كيانهم وحقهم فى التعبير عن آرائهم ولم يعطهم الحق فى الاعلان عن انفسهم وان تقرر الجماعة ماتراه بحرية تامة.

٢- قد يرجع مرافقه الأعضاء على العضو الذى رشحه الأخصائى الى افتقار الجماعة للنضج او الخوف من الأخصائى او من العضو الذى قام بترشيحه.

٣- خالف الأخصائى قيمة اساسية فى فلسفة العمل مع الجماعات وهى قيمة العدالة حيث انه تجهز لعضودون سائر الأعضاء وهذا من شأنه ان يؤدى الى انهيار العلاقة المهنية بين الأعضاء والأخصائى.

٤- قد يؤدى هذا السلوك من قبل الأخصائى الى ان يقود الأعضاء على الانتكاس وللأسف وعدم القدرة على التحمل المسئولية والخصوع التام لكافة آراء الأخصائى أو رئيس الجماعة .

سادسا :

‘‘علم الأخصائى الجديد أن جماعة‘‘ غرابى‘‘ هى الجماعة التى سيعمل معها فلعب الى مكان تولجدها ويمجرد دخول المكان سمع صفيرا عاليها وضجيجا والأعضاء ينتقلون من مكان لآخر بلا اكترات وطلب منهم الأخصائى الالتزام بالهدوء ويهدم بشرى أى عضو لا يستجيب لذلك . ولكن الأعضاء استمروا فى سلوكهم فاسرع الأخصائى للشكوى شاكيا عدم امكانه السيطرة على الجماعة منذ اول اجتماع فنهره المشرف ووصفه بأنك ضعيف الشخصية وكان يجب الإمساك بزمام الأمور منذ البداية مع الجماعة .

المناقشة

قد تكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة لسبب أو آخر مما يأتي :

- أ - اختيار الجماعة للأخصائي الجديد لرغبتها في معرفة ردود الفعل وأسلوب استجاباته للمواقف المختلفة حتى تحدد أسلوبا معيناً للتعامل معه به فيما بعد .
- ب - ربما تكون هذه الجماعة قد مرت بخبرات سيئة مع الأخصائيين السابقين مما جعلها تحاول استخدام أسلوب معين مع الأخصائي الجديد .
- ج - قد يكون الأخصائي مفتقر المهارة تقبل الأعضاء ومهرة تكوين علاقة مهنية سليمة معهم .

د - بالرغم من اتباع الأخصائي لأسلوب التهديد إلا أنه من الواضح أن الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم بحدود السلوك الواجب اتباعه

بالنسبة لتصرف الأخصائي :

- أ - يعتبر تصرف الأخصائي خاطئاً . مهنياً لأنه في بداية عمله يحتاج إلى تطبيق مبدأ التقبل للأعضاء . مهما كان سلوكهم حتى يستطيع تكوين العلاقة المهنية ثم يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بشاعرهم .
- ب - يجب على الأخصائي أن يكون مدركاً بأنه سيجد بعملية احتقار من قبل الجماعة كشخص جديد في حياتها وبالتالي يجب أن يراعى دوافع هذا السلوك وأبعاد العنصرية الاستطلاعية التي تقوم بها الجماعة .
- ج - استخدام الأخصائي لنسق السيطرة تتنافى مع المبدأ الرئيسي الذي تقوم عليها طريقة العمل مع الجماعات وهو استخدام الأسلوب الديمقراطي ومن المعروف أن الذي يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله إنما يخفي وراء ذلك ضعف شخصيته .
- د - تسرع الأخصائي في الالتجاء للمشف .

بالنسبة لتصرف المشرف :

- أ - يعتبر المشرف مساعداً ومعيناً للأخصائي في عمله مع الجماعة ملتزماً بمبادئ وأسس الإشراف ، ومن الواضح أنه لم يحم بدوره كما يجب بمصفاة عامة .

ب- كان يجب على المشرف ان يتقبل ويقدر مشاعر الاخصائى ويمتص انفعاله حتى يهدأ ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

ج- ان دور المشرف المهني يتطلب مساعدة الاخصائى لكي يبدأ العمل مع الجماعة حيث ان الاخصائى والمشرف مسئولان عن العمل مع الجماعة مثلًا مشتركة كما تقضى بذلك الوظيفة التعليمية للإشراف وكذلك وظيفة الربط الثانية .

د- يجب على المشرف تزويد الاخصائى بالاسلوب الذى يستخدمه لاعادة البناء بينه وبين الجماعة وان يساعده على القيام بذلك شخصيا حتى تنمو شخصيا المهنية تبعا لما يقضى به مبدأ النشاط الذاتى .

سابعا :

ذهب الاخصائى حديث العمل بالمؤسسة الى مكان تواجد الجماعة وقت راحتهم بعد تناولهم طعام الغداء ، وذلك قبل موعد بدء النشاط بحوالى الساعة ظنا منه ان يدعم علاقته بهم ، وبمجرد دخوله المكان كان الاعضاء يتراشقون بالوسائد ويصيحون مختلفه .. فطلب منهم الهدوء وهددهم بحرمانهم من النشاط ، ولكن الاعضاء لم يعيروهم التفاتا وظلوا فى صخبهم .. فثار الاخصائى وترك المكان مسرعا الى حجرة مدير المؤسسة وهو مشرفه فى نفس الوقت طالبا منه نقله الى مكان آخر لانه لا يستطيع ان يتعامل مع جماعات المعوقين نظرا لان لديهم ميولا عدوانية تجاه الآخرين ، فما كان من المشرف الا ان وجه له اللوم الشديد لنصرفه الخاطى . فقال الاعضاء قبل موعد النشاط .

المناقشة

إذا تناولنا هذا الموقف نجد ان يشترك فيه كل من :

- ١- اخصائى الجماعة حديث العمل
- ٢- الجماعة التى لاتعرف الاخصائى .

(أ) بالنسبة للأخصائي:

- ١- يعتبر تصرف الأخصائي خاطئاً . مهنيًا لأنه في بداية عمله يحتاج إلى تطبيق مبدأ التقبل للأعضاء . مهما كان سلوكهم حتى يستطيع تكوين العلاقة المهنية ثم يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بمشاعرهم ، أضف إلى خطئته في عدم اختيار وقت النشاط الأصلي للتعرف عليهم وأعضائهم الفرصة للتعرف عليه .
 - ٢- استخدام الأخصائي لنمط السيطرة يتنافى مع المبدأ الرئيسي الذي تقوم عليه طريقة خدمة الجماعة وهو استخدام الأسلوب الديمقراطي ، ومن المعروف أن السلي يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله فانما يخفي وراء ذلك ضعفاً معيناً .
 - ٣- تسرع الأخصائي في الاتجاه إلى المشرف ، وكان يجب عليه دراسة دوافع الجماعة وتقبل سلوكهم ، ثم يهدأ العمل ببرنامج تعارف مع الأعضاء .
 - أ - وعد الأخصائي باندرسي عاقب الأعضاء ، قرار خاطئ ، وإهدار لمبدأ حق تقرير المصير ، فالغرض أن تتخذ الجماعة القرار المناسب للموقف وذلك بعقد مناقشة وأعطاه فرصة للأعضاء لإبداء وجهة نظرهم .
 - ب - قد تكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة للأسباب الآتية :
 - ١- قد يكون ذلك بغرض اختبار هذا الأخصائي .
 - ٢- قد تكون الجماعة قد مرت بخبرات سيئة مع الأخصائيين السابقين مما جعلها تستخدم أسلوباً معيناً مع الأخصائي الجديد .
 - ٣- قد يكون الأخصائي مقترباً المهارة في تقبل الأعضاء وبدء العمل معهم بطريقة تسهم في تكوين علاقة مهنية سليمة
 - ٤- بالرغم من أن الأخصائي اتبع أسلوب التهديد إلا أنه من الواضح أن الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم بحدود السلوك الذي تقوم به .
 - ج - بالنسبة للمشرف
- ١- يعتبر المشرف مساعداً ومعيناً للأخصائي في عمله مع الجماعة ملتزماً بمبادئ وأسس منعقدة بالإشراف ، ومن الواضح أنه لم يقم بدوره على الوجه الأكمل .

٢- كان يجب على المشرف تزويد الاخصائي بالاسلوب الذى يستخدمه لاعادة العلاج بينه وبين الجماعة وان يساعده على القيام بذلك حتى تنمو شخصيته المهنية طبقا لما يقضى به مبدأ النشاط الذاتى ويأتى ذلك كله بعد ان يتقبل أو يقدر مشاعر الاخصائى وانفعالاته حتى يهدأ ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

الباب الرابع

تجارب في العمل مع الجماعات

الفصل السادس: العلاقة بين ممارسة طريقة العمل
الجماعات وتنمية الاتجاه نحو
المحافظة على الملكية العامة

مستخلص من الدراسة التي قام بها
الاستاذ الدكتور / نصيف فهمي منقريوس

“المنهج في بناء التجربة”

يمر المجتمع المصرى بفترة يسعى من خلالها الى اعادة البناء والتنمية في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية فى نفس الوقت الذى يواجه فيه مشاكل مختلفة فى سبيل تحقيق اهدافه .

وطريقة العمل مع الجماعات كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية ترتبط بما يدور فى المجتمع من تطورات ومواجهة المشكلات التى تعوق التنمية فى المجالات المختلفة ويتطلب ذلك ضرورة مساعدة الافراد على تحمل المسؤولية الاجتماعية واحترام النظم العامة واداء الواجبات مع مراعاة امكانيات المجتمع غير الكافية مما يتطلب معه ضرورة المحافظة على هذه الامكانيات وحسن استخدامها مما يساهم فى تحقيق التنمية الشاملة .

ويرى الباحث ان طريقة العمل مع الجماعات تستطيع ان تسهم فى تحقيق هذه الاهداف من خلال المؤسسات التى تستخدم الجماعة كاداة رئيسية فى العمل ونوجيه هذه الجماعات عن طريق اخصائيين اجتماعيين يساعدون الافراد فى تصويم البرامج التى تواجه احتياجاتهم واكسابهم الخصائص المقبولة وتنمية القيم والاتجاهات المرغوبة اجتماعياً والتي لها دور فعال فى احداث التغيير المرغوب المطلوب فى شخصية المواطن المصرى.

ويتكون لدى كل فرد مجموعة اتجاهات نحو الافراد والجماعات والمؤسسات والروافد والموضوعات ، والحق ان كل مايقع فى المجال البيئى للفرد يمكن ان يكون موضوع اتجاه من اتجاهاته^(١).

مشكلة البحث واسباب اختيارها :

يكتسب الانسان خصاله الانسانية من خلال تفاعله مع الجماعات التى يعيـش

حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعى ، عالم الكتب القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ١٢٨ .

فيها ومن المهم ان نعرف ان هذه الخصائص قابلة للتغير والتعديل وهذه الحقيقة جعلتنا نهتم بالعمل مع الجماعات كطريقة اساسية في الخدمة الاجتماعية ، والتسعى تتميز في استخدامها للعلاقات الاجتماعية مع الخبرات الجماعية كوسيلة لنمو الافراد وتطورهم وتهتم بتقديم المسؤولية الاجتماعية واعداد المواطن الصالح لتحسين المجتمع الديموقراطي^(١).

وتشتهر الدراسات والبحوث الى اهمية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات على انها احدى دعائم الطريقة وقد جاء في دائرة معارف الخدمة الاجتماعية فسي تعريفها لطريقة العمل مع الجماعات " انها طريقة لمساعدة الافراد من خلال الجماعات الى تتميز بالعلاقات بين الاعضاء بقصد التغيير المرغوب فيه" وتسلم هذه الطريقة بأهمية القوى الكامنة في الجماعة الصغيرة ومن ثم فانها تهدف الى السيطرة على تلك القوى وترجيحها والاستفادة في احداث التغيير المرغوب في اعضاء الجماعة^(٢) ومن الحقائق التي تستند عليها الدراسة أن العمل مع الجماعات هو في حد ذاته عملية تغيير اجتماعي حيث ينظر الى أن كل تحرك للامام يحدث للمجتمع وان استخدام الجماعة الصغيرة وعملياتها هو المدخل الرئيسي لتقديم النظام الاجتماعي بأكمله^(٣). وما جعل الباحث يهتم بهذه الدراسة هو ما استرعى انتباهه خلال قراءته التي اهتمت بموضوع البحث في مجال العمل مع الجماعات وعلم النفس الاجتماعي والقانون فنسرى ان بعضها على سبيل المثال في مجال العمل مع الجماعات يذكر كإخصائي جماعات تؤمن بان دور طريقة العمل مع الجماعات لا يقتصر على تنظيم البرامج التي تشبع حاجات الافراد والجماعات فحسب بل يشمل عدة نواحي منها مساعدة الافراد على تنمية شخصياتهم وقدراتهم على الاشتراك في الجماعات وتزويدهم بالخبرات الجماعية التي تزيد الوعي الاجتماعي بينهم ويشعرون بالمسؤولية الاجتماعية ويتركز اهتمامهم فسي

1- Grace.L.geyle Social Group work, Social work year Book, N.Y. American Aseseation of Social work,1954,P.480 .

2- Encylepidia of social work,Nothen Helen, Group work as methed of practice, H.A.W., 1967, P. 715.

3- Kurry C. Eet al, Group work in community life N.Y.. 1958,P.25.

العامّة وخدمة المجتمع أكثر من تركيزهم على أنفسهم^(١).

أما في مجال علم النفس الاجتماعي على سبيل المثال نذكر مايلي:

يعيش الإنسان في إطار ثقافي يتألف من العادات والتقاليد والاتجاهات والعقائد وهذه جميعها تتفاعل تفاعلا ديناميكيا يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية ويبتدئه سواء كانت أسرته أو مدرسته بمعنى إن مختلف الجماعات التي ينتمي إليها الغير تؤثر في اكتسابه لاتجاهاته ومعتقداته المختلفة والواقع إن الأطوار الثقافي بما يتضمنه من عوامل مختلفة يعتبر من أهم المحددات لاتجاهات الفرد^(٢).

أما في مجال القانون ركز القانون المدني في جزء خاص بتحديد واجبات المواطن المصري نحو المحافظة على الملكية العامة وصيانتها والعقوبات التي توقع على المخالفين وعلى سبيل المثال جاء في أحد فقرات بنود قانون العقوبات مايلي:

من هدم أو تلف عمدا شيئا من المباني أو الأسلاك أو المنشآت المعدة للنفع العام أو لأعمال المدة المزينة أو ذات القيمة التذكيرية أو الفنية وكل من قطع أو تلف أشجارا مغروسة في الأماكن الخاصة بالعبادة أو المتنزهات أو الأسواق يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وغرامة لا تتجاوز مائة جنيه أو بإحدى العقوبات فضلا عن الحكم عليه بدفع قيمة الأشياء التي أعدمها أو أتلفها أو قطعها^(٣).

وترجع أهم الأسباب في اختيار الباحث لموضوع تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة :

(١) يرتبط اتجاه المحافظة على الملكية العامة بملوك الأفراد داخل المؤسسات وخارجها كما أن ذلك يوضح مدى الترابط بين الفرد والمجتمع حيث إن الأفراد

(١) محمد شمس الدين أحمد ، العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، مطبعة

يوم المستشفيات ١٩٨٠ ، ص ٢٦

(٢) انتصار يونس ، السلوك الإنساني ، دار المعارف بمصر ١٩٦٧ ، ص ٢٨

(٣) أبو الهيثم علي ، قانون العقوبات والمذكرة الإيضاحية ، دار المطبوعات الجامعية ،

الأسكندرية ١٩٦٥ ، ص ٨١ .

الموجودين في المؤسسات اليوم هم القوة العاملة مستقبلا في المجتمع .

(٢) تسعى طريقة العمل مع الجماعات الى المساعدة في مقاومة الانحراف ومعاونة المجتمع في المحافظة على امكانياته واستخدامها استخداما سليما عن طريق البرامج المتقنة والتدخل المهني في العمليات الاجتماعية التي تمر بها الجماعة .

(٣) يعتبر الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة من الاتجاهات التي يمكن اجرا، الدراسة التجريبية عليها وقابلتها للقياس بالوسائل العلمية الممكنة، ولاشك ان تناسر الاتجاهات ييسر التنبؤ بالسلوك ، ويفيد في الدراسات التي تتعلق بتعديل او تغيير اتجاهات جماعة نحو موضوع معين^(١).

(٤) تركز معظم البحوث على دور طريقة العمل مع الجماعات داخل المؤسسات الاجتماعية التقليدية كمؤسسات حماية الاحداث المنحرفين ورعاية الشباب وغيرها وتركز على تاثير تلك الطريقة في مقوماتها الاساسية كالبرامج وعلوية التفاعـل الاجتماعي داخل الجماعة . ولكن هناك ضرورة الان الى ايجاد العلاقة المتبادلة بين تلك المؤسسات والمجتمع الخارجي (المحلي) والمساهمة عن طريق الجماعات في حل مشكلات المجتمع او في عمليات تحقيق التنمية^(٢). ويمكن ان يكون المجتمع افضل الاماكن لممارسة الحياة عندما يتحمل الافراد عن طريق الجماعات مسؤولياتهم .

(٥) تستند طريقة العمل مع الجماعات على المبادئ واسس مهنية كما انها تستخدم الان مداخل للممارسة كالدخل التنموي والتفاعلي والبيئي والتنقيبي وغيرها استنادا الى ما جاء في النماذج السيولوجية من حقائق تفيد في دراسة الجماعات الصغيرة وكيفية العمل معها ولذلك تسعى الان الى الاستفادة من هذه الحقائق العلمية في وضع تصـور لنموذج مقترح للممارسة مع الجماعات الصغيرة في المجالات المختلفة ويمكن ان يحق موضوع البحث هذا الهدف .

(١) حامد عيد السلام زمران مرجع سابق ص ص ١٣٩ ، ١٤٠

2- Trecker, Herleigh B.A. Hew te work with greaps Asociation press, N.Y. 1958. P. 155

(٦) لاحظ الباحث بمؤسسات العمل مع الجماعات التي اشرف على تدريب طسلا ب الخدمة الاجتماعية فيها أو المؤسسات التي قام بزيارتها عدم اهتمام اعضاء الجماعات بالمحافظة على الامكانيات والادوات الموجودة بها واساءة استخدامها وهذا دليل على عدم اكتسابهم الاتجاهات والاتجاهات الاجتماعية المرغوبة ومنها الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ، وبالتالي يخرجون الى المجتمع ولا يهتمون بالملكية العامة ويتعرضون للعقاب وتؤكد ذلك احصائيات وتقارير ادارة شرطة المرافق العامة في محافظة الاسكندرية كمثال حيث يتضح فيها زيادة عدد المخالفين تقوا نين انمحافظة على الملكية العامة بالاضافة الى تقارير ادارة شرطة الاحداث والاحصائيات التي توضح اعداد المخالفين من نفس مرحلة عمر الافراد الذين ستجرى عليهم الدراسة في المحافظات .

وعلى ضوء (ماسبق يرى الباحث ان استخدام طريقة العمل مع الجماعات يسهم الى حد كبير في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة وبهذا يمكن تحديد مشكلة البحث في الاتي:

العلاقة بين ممارسة طريقة العمل مع الجماعات وتنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة .

معاميم البحث

المفهوم من الناحية الفلسفية صورة من صور انعكاس العلم على عقل الانسان وساعدة هذا المفهوم او التوصل يكون بالامكان معرفة جوهر الظواهر ومعرفه العمليات التي تساعد في تصم مظاهرها الاساسية . والمفهوم ليس استاتيكية تابعا واما ديناميكية حيث يلخص على اساس من الوقائع والنتائج الي يتم التوصل اليها وسأني ديناميكيته من تأثيره بالواقع واثرائها له كما انه يربط الكلمات والاصطلاحات بأهداف وموضوعات محددة تجعل بالامكان تحديد المعاني المحددة (١).

(غريب سيد احمد - عبد الباسط عبد العطي ، البحث الاجتماعي ، الجزء الاول ، دار الكتب الجامعية ١٩٧٢ ، ص ٤٤ .

أهم المفاهيم التي تستخدم في هذه الدراسة :

الملكية العامة

الاتجاه

المسؤولية الاجتماعية

وسوف نتناول هذه المفاهيم بالمناقشة والتحليل في هذا البحث .

فروض البحث

يرى بعض العلماء ان البحث العلمى لابد ان يبدأ بفروض تحدد نوع الحقائق والمعلومات التي ينبغي ان نبحث عنها دون سواها وهذه الحقائق تؤدي فـــــــــــــــــ النهاية الى التاكيد من صحة هذه الفروض^(١) وتعتبر الفروض مجرد افكار مبدئية تتولد في عقل الباحث عن طريق الملاحظة والتجربة ، وهذه الافكار ينبغي ان تكون قابله للتختير العلمى الدقيق ويعتمد الباحث فروضه من القراءات وبعض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع^(٢).

ويمكن وضع فروض البحث على النحو التالي:

- (١) ممارسة طريقة العمل مع الجماعات سـُـر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة لدى اعضاء الجماعة.
- (٢) يختلف تأثير التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات باختلاف الجــــــــــالا التي ينتمى اليها اعضاء الجماعات .
- (٣) تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة يؤدي الى السلوك القاهر الابجــــــــــا للاعضاء في المحافظة على الملكية العامة .

(١) عبد الفتاح عثمان وآخرون البحث الاجتماعي في مهنة الخدمة الاجتماعية ، مكتبة

القاهرة ١٩٨٠ ، ص ٢٠٦ .

(٢) عبد الباسط محمد حسن ، اصول البحث الاجتماعي ، الطبعة الخامسة ، مكتبة وهب

القاهرة ١٩٧٦ ، ص ٣٥ .

المنهج المستخدم

يستخدم البحث المنهج التجريبي الذي تتضح فيه معالم الطريقة العلمية فالتفكير مبررة علمية لأنه يتضمن تنظيماً بجميع البراهين بطريقة تسمح باختيار الفروض والتحكم في مختلف العوامل التي يمكن أن تؤثر في الظاهرة موضوع الدراسة والوصول إلى النتائج بين الأسباب والنتائج وتمتاز التجربة العلمية بإمكان إعادة إجرائها بواسطة نخاص آخرين مع الوصول إلى نفس النتائج إذا توفرت الظروف^(١) فالمنهج التجريبي ينبر من أكفأ المناهج لاختبار صدق الفروض وتحديد العلاقات بين المتغيرات وتهيئة أساس المنهج واستخلاص الاستنتاجات السببية^(٢) وتعتمد التجربة في هذا البحث على تقسيم القبلي البعدي للجماعات التي يعمل معها الباحث على أن يكون هناك في كل مؤسسة من المؤسسات التي تستعملها الدراسة جماعة تجريبية وأخرى ضابطة ويمارس أبناء هذه الجماعات أنشطة متنوعة داخل المؤسسات وخارجها.

أدوات البحث :

تحدد أدوات البحث المستخدمة حسب طبيعة الموضوع الذي نقوم بدراسته المنهج الذي يتبع فيه وسوف نناقش هذه الأدوات بالتفصيل عند مناقشة خطوات التجربة في الباب الثاني . واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات نعرضها فيما يلي :

(١) الملاحظة دون مشاركة :

توجد أنواع متعددة من الملاحظة منها المفصودة بالمشاركة والبسيطة دون مشاركة تستخدم الأخيرة للملاحظة بعض الظواهر دون غيرها وهي أداة استطلاعية أو كشفية . ومن ملاحظ مما أن سجل أكبر قدر من المعلومات عن الجوانب التي يقوم بملاحظتها وتتم ملاحظة في المواقف الطبيعية للظواهر^(٣) وتعني الملاحظة البسيطة النظر أو الاستماع في وقت اجتماعي معين دون المشاركة الفعلية فيه ويحاول الملاحظ قدر الامكان ألا يظهر في الموقف وقد يختلط بالامراد ينصت الى ما يدور بينهم من احاديث وما ينطبع على

^(١) لويس مليك. ابراهيم أبو لقة، البحث الاجتماعي مناهجه وأدواته ، مركز التربية الأساسية في العالم العربي، ص ١١٥٩ .
^(٢) عمر محمر القوي، مناهج البحث الاجتماعي ، الشركة العامة للنشر، طرابلس ، ليبيا، الطبعة الثانية، ١٩٧٥، ص ١٥٥
^(٣) أسيد عبد الحفيظ ، محمد احمد بويوي، طرق ومناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٧٩ ، ص ١٥١-١٥٢

وجوهم من انفعالات وميزة هذه الطريقة انها تتخلص من اثار الموقف المصطنع والطرق الشكلية مثل الإجابة على اسئلة محددة كتابة أو شفها^(١).

ويهتم الباحث بتحديد الجوانب التي يتم ملاحظتها اثناء ممارسة الاعضاء للأنشطة أو قيامهم بالاتصال بالمجتمع الخارجى مع وضع نقاط معينة فى استمارة اللام تكون كموجه للجوانب التي يرغب الباحث ملاحظتها .

(٢) مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة :

سوف يتبع الطرق العلمية فى وضع المقياس وتصميمه باستخدام طريقة ليكرت، من خلال وضع العاير اللازمة النابعة من دراسة العلوم النفسية والاجتماعية تكمن فى مجموعها مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ويتبع الاجراءات المتخذة فى تكوين المقياس .

(٣) مقياس الانحراف السلوكيات :

يقيس هذا المقياس شخصية عضو الجماعة من حيث الصعوبة فى نقص الاستجابة الانفعالية العميقة وعدم القدرة على الافادة من الخبرات وعدم الافادة بالعاير وتنحصر اضطراباتهم المنحرفة فى الكذب والسرقة والادمان على المخدرات والتخريب والشذوذ الجنسى .

ويصمم هذا المقياس فى توضيح الجوانب النفسية لدى الاعضاء الذين يخضعون أو يتلقون الملكية العامة ودراسة لمدى تأثير العمل مع الجماعات فى علاجهم واسس البرامج الاجتماعية لذلك .

(٤) التقاوير الدورية :

هى تلك التقارير التي يسجلها الباحث بعد اجتماعاته مع الجماعة التجريبية والعمل معها كاشخاص جماعة حيث ان التقرير يعطى صورة واقعية شاملة بداية العمل حتى نهايته فى كل موقف يواجه الجماعة واعضاؤها فى اثناء حياتها الج ويقيم الباحث بتحليل محتوى هذه التقارير حيث انها تبين الجانب السلوكى المراد

مجالات البحث

تحدت مجالات البحث كما يلي:

أولاً: المجال المكاني

تم اختيار مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بمحافظة الجيزة لاجراء التجربة الاساسية للبحث وذلك للأسباب الاتية :

- ١- تقوم المؤسسة برعاية الابناء الذين تواجههم ظروف اسرية تعوق دراستهم أو تدريبهم المهني وهذا يتطلب توافر امكانيات معينة توفرها المؤسسة كما أن مؤلا الابناء لم يقيم عليهم اى احكام أو سبق ايداعهم فى مؤسسات للاحداث المنحرفين حتى يمكن الاستفادة من نتائج البحث فى تعميمها قدر الامكان .
- ٢- تواجد ابناء المؤسسة بصفة مستمرة داخل المؤسسة بعد رجوعهم من المراكز البجورة للمؤسسة أو انتهاء تدريبهم المهني وإشراكهم فى ممارسة الأنشطة المختلفة فى الوقت المخصص لذلك . وهذا يتيح الفرصة للباحث للعمل معهم كاختصاصى جماعة.
- ٣- تهتم المؤسسة بتنوع البرامج التى يمارسها الاعضاء كما انها تهتم بالبرامج التى تساهم فى انتماء الاعضاء بالجمعية الخارجى بالاضافة الى اقامة معسكرات للاعضاء خارج المؤسسة فى الاجازات وهذا يتيح فرصة اكبر للقيام بالبحث .
- ٤- توجد علاقة بين الباحث وموظفى المؤسسة نتيجة اشرافه على التدريب الميدانى لطلاب كلية الخدمة الاجتماعى لمدة سبع سنوات متتالية بدأت فى عام ١٩٧٤ حتى الان . ولما كان الاستفادة من نتائج هذه الدراس والتأكد من نتائجها قام الباحث باجراء نفس التجربة على جماعات من مؤسسة الوحدة الاجتماعية لاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية وكذلك جماعات من مدرسة الرمل الاعداية للبنين التابعة لمنطقة شرق الاسكندرية التعليمية وهاتان المؤسستان تختلفان عن مؤسسة الرعاية الاجتماعى حيث ان مؤسسة الرعاية الاجتماعية تقوم برعاية الابناء الذين يتعرضون لظروف

اجتماعية تؤثر في تربيتهم ومواصلة حياتهم في اسرهم وبما لو فاة احد الوالدين
أو لضعف المستوى الاقتصادي للأسرة أو الحكم على احد الوالدين بالسجن وتقوم المؤسسة
برعايته من كافة الجوانب التعليمية والمهنية والاجتماعية لحين تعديل الظروف البيئية
ويمكنه العودة اليها بعد ذلك اما اذا لم تتغير أو تتعدل ظروف البيئة فانه يبق نفسي
مراحل التعليم حتى يلتحق بدور الضيافة بعد ذلك . اما الوحدة الاجتماعية لرعاية
الاحداث المنحرفين فهي تابعة لجمعية الحرية لرعاية الطفولة وتشرف عليها مديرية
الشئون الاجتماعية بالاسكندرية وتقوم برعاية المحكوم عليهم باحكام الاعداع طبقا
لقانون الاحداث المنحرفين وتهتم المؤسسة بأوجه رعايتهم التعليمية والمهنية والاجتماعية
والنفسية بالإضافة الى محاولة الاتصال بالأسرة لاستمرار العلاقة ويهتم الاخصائي
الاجتماعي بتعدنا أو تفسير سلوك الاحداث خلال فترة ايداعه ويمكن بعد انتهائه
فترة الاعداع العودة الى المجتمع مرة اخرى اما مدرسة الرمل الاعدادية للبنين
بمنطقة شرق الاسكندرية التعليمية فهي مؤسسة تعليمية هدفها الاساسي التعليم
وممارسة الطلاب خلال اليوم الدراسي أنشطة اجتماعية متنوعة من خلال جماعات اختيارية
كالهلال الاحمر والخدمة العامة والرحلات وغيرها من الجماعات ويتولى الاشراف على
هذه الأنشطة الاخصائي الاجتماعي بالتعاون مع بعض المدرسين الذين يتولون ريادة
بعض هذه الجماعات والاختلافات بين المؤسسات تفيد في تطبيق القياس على
جماعات متنوعة والتاكيد من ذلك بالإضافة الى المقارنة بين هذه الجماعات المختلف
من حيث نتائج تطبيق القياس .

ثانيا المجال الزماني

استغرقت التجربة بالنسبة لمؤسسة الرعاية الاجتماعية بالجيزة عاما دراسيا لان
الابناء يقضون الاجازة الصيفية بالمعسكرات أو زيارة اسرهم وقضاء الاجازة معهم
تشيئا مع خطة المؤسسة .

وقد بدأت التجربة أول شهر سبتمبر عام ١٩٧٩ وانتهت آخر شهر مارس ١٩٨٠
اما بالنسبة للتجربة مع مؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث ومدرسة الرمل
الاعدادية للبنين فقد بدأت التجربة اول شهر سبتمبر عام ١٩٨٠ وانتهت فـى
آخر شهر مارس عام ١٩٨١ وذلك لان الابناء فى مؤسسة الاحداث يقضون الاجازة فـى
معسكرات صيفية بشاطئ الدخيلة او البعض منهم يقوم باجازة يقضيها مع أسرته
وبالنسبة للطلاب فى مدرسة الرمل الاعدادية فأنهم يبدأون امتحاناتهم فى منتصف شهر
ابريل من كل عام وبالتالي يعتبر توقيت التجربة مناسباً لظروف المؤسسات التى اجريت
فيها الدراسة .

ثالثا المجال البشرى

تجرى الدراسة على اعضاء جماعات مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين
بالجيزة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية
ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين بمنطقة شرق الاسكندرية وقد أخذت جماعتين
من كل مؤسسة من مرحلة دراسية وعمرية واحدة (الاعدادية) مجموعة تجريبية
وأخرى ضابطة وعدد كل منها عشرة أعضاء بشرط ان يسكن ابناء هذه الجماعات عامما
دراسيا داخل المؤسسة .

مفاهيم البحث

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية امرا ضروريا في البحث العلمى ومن واجب الباحثان يعمل عند صياغته للمشكلة على تحديد المفاهيم التى يستخدمها وكل من اتسم هذا التحديد بالدقة والوضوح سهل على القراء الذين يتابعون البحث ادراك المعانى والافكار التى يريد الباحث التعبير عنها دون ان يختلفوا فى فهم مايقول^(١) :

وسنتناول فيما يلى اهم المفاهيم المتعلقة بالبحث وهى الملكية العامة والاتجاه والمسئولية الاجتماعية . وسندأ بالحديث عن الملكية العامة :

الملكية العامة

قام علماء النفس والاجتماع والاقتصاد ، والقانون وغيرهم بالبحث والدراسة حول مضمون الملكية العامة وحدودها وارتبطت تفسيرات بعض العلماء خاصة علماء الاقتصاد بالايديولوجية السائدة فى المجتمع كما اهتم الكثير من العلماء خاصة علماء النفس بشرح كيفية تكوين فكرة الملكية عند الفرد وتطورها مع مراحل النمو المختلفة .

وسنعرض فيما يلى بعض وجهات النظر لستخلص منها فى النهاية معنى المفهوم فى اطار الدراسة التى تقوم بها .

ويرى علماء النفس امثال مكدوجل Mc Dougall وغيره من العلماء ان الملكية غريزة يثيرها وجود اشياء ملائمة للطعام او لتكوين البيت وتميل بالفرد الى حيازة هذه الاشياء وتبدو هذه القاهرة لدى الطفل من يوم ان يمد يده ليقبض على مايلتصقها بيدو قوية لديه بعد الخامسة من عمره حين يبدا فى جمع كل ماتتبع عليه يده .

إمكانيات وادوات .

ويعرف الدافع أو الميل أو الرغبة في الامتلاك الشخصي والحصول على اشياء
أو خبرات مفيدة كالثروة أو الممتلكات^(١).

اما من وجهة نظر علماء الاجتماع فينظرون للملكية أو التملك على انها صورة
جامدة نسبيا لنظام التوزيع المعمول به في المجتمع فان اقتناء فرد شيئا من الاشياء
المطلوبة او النادرة لمدة معينة معناه تحديد الحقوق والواجبات الممنوحة له بالنسبة
لأفراد الجماعة فيما يتعلق بهذا الشيء في محيط المجتمع وبمعنى آخر أنها
الامر الذي بواسطته يعرف ماله وما يغيره بالنسبة لاشياء القابلة للحيازة في المجتمع
وتعتبر الملكية ظاهرة فردية لكنها ظاهرة اجتماعية من وجهة أخرى وهي جهة المعايير
الاجتماعية المتصلة بها وبحقوقها وواجباتها^(٢).

ومن أكثر تصنيفات الملكية شيوعا التمييز بين الملكية الخاصة والملكية العامة
ففي الملكية الخاصة يكون للمالك الحق في استغلال الشيء المملوك لخدمة أغراضه
الخاصة بخلاف الحال في الملكية العامة حيث يسكن للأفراد ان يستخدموا الشيء
الممتلك وفي حالات أخرى وأهم ما يكون للأفراد فيها حق الاقتسام الذي تحدده قواعد
التوزيع المتعارف عليها ويشرف عليها المجتمع^(٣).

اما علماء الاقتصاد فينظرون للملكية العامة على انها الملكية العامة لوسائل
الانتاج وهي الخاصة الرأسمالية في النظم الاشتراكية ولتحقيق هذا الهدف يجب
أن تنتزع السلطة من ايدي الرأسماليين الى المجتمع بوجه عام والسلطة هنا ترتبط
بالأشراف والرقابة التي يخلو. حق الملكية ومن الحجج التي يثيرها الاقتصاديون
الاشتراكيون في تبرير الملكية العامة لوسائل الانتاج ان الذين ينعمون بالملكية
الخاصة في ظل الرأسمالية هم في واقع الامر ينعمون بجهد بله آخرون من قبلهم سواء

(١) أحمد عزت راجح ، اصول علم النفس ، المكتب المصري الحديث ، الطبعة الثانية ،
١٩٧٥ ، ص ١١٤

(٢) محمد عبد المنعم نور ، المجتمع الانساني ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٠ ص ص
٩٥-٩٤

(٣) عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع ، مرجع سابق ذكره ، ص ص ٤٧٩-٤٨٠

كان هؤلاء الآخرين أبائهم أم أجدادهم ، ومن ثم فإن المجتمع الاشتراكي ينظر الى حق ملكيتهم هذه نظرة استخفاف لان هذا الحق ينقصه الجانب الاخلاقي التي تجعل اصحابها اهلا لاحترام المجتمع .

كما ان حقوق الملكية القائمة فى النظم الرأسمالية التالية لانتقيل الافتسرة زمنية تاريخية تجددت عليها الاوضاع لكنها ستتطور فى الغد لتأخذ شكلا جديدا ومنه جديدا حقا ان الغاء الملكية الخاصة بتحويلها الى الشعب سيؤدى بلا شك الى اختفاء انتبامى لمظاهر كثيرة فى المجتمع كما سيؤدى الى خلق مجتمع متميز بالقبول الاجتماعية العادلة يحى فيه طغيان الانسان على اخيه الانسان^(١).

ويرى علماء القانون ان المال عاما (الملكية العامة) ١٣١ توافق فيه شرة ١٧١٠ . أن من مملوكا للدولة او لاجد الاشخاص الادارية وعلى هذا فاذا كان العام مملوكا لافراد او الشركات الخاصة فانه لايعتبر مالا عاما ولو ادى خدمه عامة للجمهور .

الثانى : ان يكون مخصصا للمنفعة العامة ولم يشير هذا النص أى خلاف حول حقيقة المعيار الذى يتعين الرجوع اليه فى تحديد الاموال العامة لانه جاء صريحا قاطعا فى المال العام هو الذى يكون مخصصا للمنفعة العامة غير انه اثير خلاف حول تحديد طيبه اموال الاشخاص الادارية الاخرى غير الدولة التى تكون مخصصة للمنفعة العامة وهى هذه الاموال اموالا عامة اسوة باموال الدولة المخصصة للمنفعة انعامه ؟ أم تعتبر امورا خاصة بهذه الاشخاص رغم تخصيصها للمنفعة العامة ؟

غير أن نصوص القانون المدني^(٢) جاءت صريحة قاطعة سواء فيما يتعلق بتحديد المعيار المميز للاموال العامة أو فى تحديد طبيعة الاموال المملوكة للادارة الادارية الاخرى غير الدولة.

-
- (١) صلاح الدين نامق ، اس علم الاقتصاد الاشتراكي، دار المعارف ، ١٩٦٦ ، ص ١٤٥-١٤٧
(٢) محمد فؤاد مهنا، مبادئ واحكام القانون الادارى فى ظل الاتجاهات الحديثة ، المعارف ، ١٩٧٨ ، ص ٤٠٥-٤٤٠
(٣) قانون العقوبات (مجوعة القوانين) ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٦ ، ص ١٢

فصنت المادة ٨٧ من هذا القانون على انه تعتبر اموالا عامة العقارات
سبلات التي للدولة أو للاشخاص الاعتبارية العامة التي تكون مخصصة لمنفعة عامة
تنضى قانون أو مرسوم أو قرارا من الوزير المختص .

ونلاحظ ان المعيار المميز للملكية العامة طبقا للقانون هو التخصيص للمنفعة
امة اى استخدام هذه الملكية العامة لخدمة الجمهور مباشرة او لخدمة المرافق
امة ويمكن تقسيم ملكية الاموال العامة عادة الى مايلي:

- (ملكية حكومية او عامة وتشمل الموارد الطبيعية (الارض - المناجم - المصانع
المواصلات - الاماكن الاثرية ... الخ)
- (ملكية جماعية او تعاونية وهى تملك المزارع الجماعية والجمعيات التعاونية
الانتاجية والاستهلاكية .

ولا ينكر علماء القانون حق الافراد فى الملكية بجانب وجود الملكية العامة بل
القانون المدنى حدد كيفية التمتع بالملكية الخاصة كامتلاك السكن واستخدام
دوات الشخصية واقامة المشروعات الحرفية والمهنية واذا تملك الشخص شيئا
اكتسب ملكية ذلك الشيء فانه ينتقل من الحرية العامة الى الحق وبذلك يصبح
مصلحة معينة مرسومة الحدود وهى حق الملكية على هذا الشيء المعين الذى ملكه
مصلحة يحميها القانون والحق بصفة دائمة يقابله التزام فى مواجهة الغير^(١) والالتزام
رأى عن رابطة قانونية ذات طبيعة مالية تقوم بين شخصين أو أكثر بمقتضاها
م احدهما ويسمى المدين بالقيام باداء معين قبل شخص آخر ويسمى الدائن
مثل نظرية الالتزام بالقواعد العامة او النظرية العامة للقانون المدنى نفسه^(٢).

وفى اطار ما سبق يمكن ان نحدد المقصود بالملكية العامة فى هذا البحث
ابلى:

(اسحق رمزي منصور، ممارسة السلطة واثارها فى قانون العقوبات ، دار الرائد
للطباعة ١٩٧٤ ، ص ٤٢٢ .
(توفيق حسن فرج ، استشرية العامة للالتزام ، مؤسسة الثقافة الجماعية ١٩٨١ ص ٧ .

الملكية العامة هي المرافق والاماكن العامة والمناطق التي لها أهمية قومية
وقيمة تذكارية والأعمال المعدة للسياحة والمخصصة للنفع سواء بطريقة مباشرة أو غير
مباشرة عن طريق الأجهزة الحكومية أو الأشخاص الاعتبارية التي يحددها القانون^(١)

الاتجاهات

يرتبط الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه بكثير من العلاقات فالمجتمع هو الذي
يمده بأسباب الحياة المادية والمعنوية وهو الذي يمد الفرد بالثقافة والخبرة
والمهارات من خلاصة التجارب الإنسانية التي يمر بها .

وعلى ذلك نستطيع القول ان العلاقة بين الفرد والمجتمع علاقة تفاعلية وب
خلال عملية التفاعل بين الفرد والمجتمع يكتسب الفرد ميوله واتجاهاته وقيمه وغیره
من جوانب أساسية في عملية التنشئة الاجتماعية.

وفي هذه الدراسة نبحث في جانب أساسي يؤثر في شخصية الفرد ويوجـ
سلوكه اهتم به معظم العاملين في المجالات النفسية والاجتماعية وهو موضوع الاتجاهات
تكوينها وكيفية تغييرها أو تعديلها أي تنميتها^(٢).

وتعددت المعاني التي تشرح المفرد بالاتجاه وأصلها اللاتيني aptus
بمعنى التكيف ومعناها الدارج في الفن هو الوضع الذي يوضع فيه الشخص أو التنبه
كي يقوم برسه الفنان وشاع عن الاتجاه معييين المعنى الاول هو الاتجاه العقلي
Mental والمعنى الثاني هو الاتجاه الحركي attitude وعي الانجـ
العقلي كتب "سبنسر" Spencer (١٨٦٢) انه عندما يصادف الفرد مشكلة ما فلا

(١) المرافق العامة : هي المدارس والمصانع والمستشفيات ووسائل النقل العام والبواب
والكهرباء والسكك الحديدية والوحدات الاجتماعية ومحطات المياه والصـ
الصحي وما يماثلها.

الاماكن العامة هي الميادين والشوارع والطرق والأنهار والحدائق والبحار والسـ
والشواطئ . والأسوار وما يماثلها .
المناطق الأثرية والسياحية هي تلك الاماكن التي توجد بها الآثار والاماكن التي
تحتفظ فيها بتلك الآثار أو بأعمال التي لها قيمة قومية أو سياحية كالمتاحف
المعارض بالإضافة الى المناطق التي تخصص لخدمة أغراض السياحة مثل مناطق
والأهرامان وحدائق المنقره والأنغوشي بالأكندرية .

(٢) مصطفى صوفى ، مرجع سابق ذكره ، ص ٢٤٠-٢٤١ .

يُخذ قراراً صحيحاً بأنه يعتمد على اتجاه العقل وما يرتبط به من خبرات . والمعنى الثاني هو الاتجاه الحركي أو الاتجاه نحو سلوك معين فجد (١٨٨٨) . في تفسيره لادراك يعتبر الاتجاه ناتجاً إلى حد بعيد من استعداد عضلي Muscular preparation أو بهيم . set ونجد هذا المعنى وارد في كتابات قدماء علماء النفس (١).

ولا يوجد تعريف متفق يعترف به من الجميع إلا أن التعريف الذي انتشر أكثر من غيره والذي يحوز التبول لثناء غالبية المشتبهين هو تعريف 'جيردن البورت' G.W. Allport الذي جاء فيه الاتجاه هو حالة من الاستعداد أو القامع العصبى والنفسى ينتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهى إو دينامى على استجابة الفرد لجميع المصنوعات والمواقف التى تثيرها هذه الاستجابة^(٢).

ونلاحظ ان هذا التعريف يركز على دينامية الشخصية من خلال التفاعل النفسى العصبى بالاضافة الى رد فعل هذا التفاعل بالاستجابة نحو الموضوع او الموقف المرتبط بالاتجاه.

وقد يعنى الاتجاه استجابة يتولد عنها دافع لدى الفرد وتوقعات ازاء مثبته معين كما انه نتيجة خبرات مكتسبة تجعل الفرد يواجه بعض المثيرات بتعديلات معينة كلما كانت العلاقة قوية بين الاتجاه وانماط المثيرات المرتبطة به وبين الاتساق والاستجابة الناتجة عنه من ناحية اخرى كلما ادى ذلك الى اكتساب الفرد عادات قوية (٢) ومن الممكن ان تؤثر الاتجاهات في شخصية الفرد وتصبح من سماته الاساسية وتعكس هذه الاتجاهات الخبرات التي اكتسبها الفرد وتكوينه النفسى والاجتماعى ويمكن ان تكون اتجاهات الفرد ازاء الموقف هي موضوع لاحكام القيم في موضوع معين حيث ان كل اتجاه يمكن ان نحكم عليه من زاوية سلامته او عدم سلامته وفق معايير اجتماعية معينة ومن ثم يخضع الاتجاه لاحكام قيمته ولكن الاتجاه لايتغنى بالضرورة حكما من احكام (١) صلاح عبد النعم حوטר : مقياس الاتجاه نحو العمل فى الصحراء ، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٧٩ ، ص ٢٢-٢٣ .

(١) صلاح عهد المنعم حوטר : مقياس الاتجاه نحو العمل في الصحراء ، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٧٩ ، ص ص ٢٢-٢٣ .

القيمة أى أنه ليس من الضرورة أن يكون الفرد قد اصدر حكماً من أحكام القيم على موضوع معين بشكل اختياري واع حتى يتجه نحوه اتجاه ما^(١).

ومن دراسة العلاقة بين الاتجاهات والقيم نلاحظ أن البعض يرى أن القيم والاتجاه شيئاً واحداً فيعرض كل من "كيرت وريتشارد Fort B. N. Reschar أن القيمة هي اتجاه مع أو ضد حدث أو ظاهرة ترتكز على اعتقاد أنها تغيد أو تعاقب شخص أو نظام أو بمعنى آخر قيمة الشيء هي قدرته على إشباع الرغبات والأشياء المطلوبة وتقاس من خلال التقييم كما أن القيم التي يتسا بها الشخص أو الجماعة هي ميل للتصرف بطرق معينة واتجاهات لتخصيص المصادر (الوارد لتحقيق غايات معينة)^(٢).

وكثيراً ما تنتظم الاتجاهات المنفردة في تكوينات أكبر هي القيم وتتكامل حول بعض التجريدات التي تتصل بغثات عامة من الأشياء. فقد تكون لدى شخص معين عدة اتجاهات عن العبارة التي يقوم بها وحين تنتظم هذه الاتجاهات حول موضوع مركز واحد فأنها تكون قيم الفرد الدينية^(٣).

وهناك من يرى أن الاتجاه هو ميل عام مكتسب ثابت يؤثر في دوافع الفرد ويواجه سلوكه كالميل إلى أشياء أو موضوعات معينة تجعل الفرد يقبل عليها ويحبها أو يعرض عنها ويرفضها. ولذلك فالبعض يرى أن هناك ارتباطاً واضحاً بين اتجاهات الفرد والبيئة التي يعيش فيها حيث تكون مقومات الثقافة من الموجهات الأساسية لتكون اتجاهات الفرد^(٤).

(١) محمد عماد الدين اسماعيل وآخرين: كيف نربط أطفالنا : للتنشئة الاجتماعية للطفل في الأسرة العربية ، دار النهضة العربية ١٩٦٧ ص ٥١

(٢) جابر عبد الحميد ، مدخل لدراسة السلوك الانساني ، دار النهضة العربية للطباعة الثانية ١٩٧٦ ص ٤٣ .

(٣) محمد أبو العلا أحمد ، علم النفس ، مكتبة عين شمس ١٩٨٠ ، ص ١٤٣ .

وَمَا يُؤَكِّدُ الرَّأْيَ السَّابِقَ فَالْبَعْضُ يَرَى أَنَّ الْإِتِّجَاهَ يُوَثِّرُ فِي تَرْجِيهِ سَلُوكِ الْفَرْدِ نَتِيجَةَ ارْتِبَاطِهِ الْقَرَى بِمَا يَصْدُرُ فِي الْبَيْئَةِ مِنْ مَثِيرَاتٍ وَاسْتِجَابَاتٍ وَتَتَكُونُ لَدَى الْفَرْدِ نَتِيجَةُ ذَلِكَ أَنْمَاطُ سَلُوكِيَّةٍ تَمِيزُهُ عَنْ بَاقِي الْأَفْرَادِ وَتُوَثِّرُ فِي جَوَانِبِ حَيَاتِهِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ مِنْ اخْتِذَاذِ الْقَرَارَاتِ وَالْمِشَارَكَةِ فِي الْحَيَاةِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ وَغَيْرِهَا مِنَ الْجَوَانِبِ^(١) أَمَا ثَرَسْتُونُ Thurstone فيَعْرِفُ الْإِتِّجَاهَ بِأَنَّهُ دَرَجَةُ الشُّعُورِ الْإِيجَابِيِّ وَالسَّلْبِيِّ الْمُرْتَبِطِ بِبَعْضِ الْمَوْضُوعَاتِ السِّكُولُوجِيَّةِ .

وَيَقْصِدُ ثَرَسْتُونُ بِالْمَوْضُوعَاتِ السِّكُولُوجِيَّةِ هِيَ الرَّمْزُ أَوِ الدِّعَاءُ أَوِ الشَّخْصُ أَوِ الْمَوْسِمُ الَّذِي يَخْتَلِفُ حَوْلَهُ النَّاسُ فَالْأُمُورُ الَّتِي تَعْتَبَرُ حَقَائِقَ ثَابِتَةً لَا يَخْتَلِفُ حَوْلَهَا النَّاسُ لَا تَصْلُحُ أَنْ تَكُونَ مَوْضُوعًا لِلْإِتِّجَاهِ^(٢) .

وَيَرَى الْبَعْضُ أَنَّ السَّلُوكَ لَا يَتَحَقَّمُ أَنْ يَقْتَابِقَ مَعَ الْإِتِّجَاهِ نَحْدَ أَحْيَانًا تَفَاوُتًا بَيْنَ السَّلُوكِ وَالْإِتِّجَاهِ وَيَرْجِعُ عَدَمَ التَّقَابُقِ إِلَى سَبَبَيْنِ هُمَا :

- (١) السَّلُوكُ لَيْسَ نَتَاجُ الْإِتِّجَاهَاتِ فَقَطْ وَلَكِنَّهُ نَتَاجُ الْمَوْقِفِ الْمُبَاشَرِ الْمَدْرَكِ أَيْضًا .
- (٢) الْأَتِّجَاهَاتُ ذَاتُ الدَّلَالَةِ فِي مَوْقِفٍ مُعَيَّنٍ تَكُونُ غَالِبًا مُتَعَدِّدَةً فَالْإِتِّجَاهَاتُ لَيْسَتْ الْأَسْبَابُ الْأَصْلِيَّةُ لِلْسَّلُوكِ وَلَكِنَّهَا تُمَثِّلُ ظُرُوفًا تَحْدُدُ هِيَ بِدَوْرِهَا بِمَجْمُوعِ الْخَبَرَاتِ الْمَاضِيَةِ فِي حَيَاةِ الْإِنْسَانِ .

وَيَسْعَى الْبَاحِثُ فِي أُطَارِ هَذِهِ الدِّرَاسَةِ إِلَى امْكَانِيَّةِ تَحْقِيقِ تَنْمِيَةِ الْإِتِّجَاهِ نَحْوَ الْحَافِظَةِ عَلَى الْمِلْكِيَّةِ الْعَامَةِ وَيَتَضَمَّنُ ذَلِكَ عَمَلِيَّةَ تَغْيِيرِ الْإِتِّجَاهَاتِ أَوْ تَعْدِيلِهَا وَالْإِتِّجَاهَاتُ قَابِلَةٌ لِلتَّغْيِيرِ رَغْمَ أَنَّهَا تَمِيزُ بِالثَّبَاتِ النَّسْبِيِّ وَمِنَ الْعَوَامِلِ الَّتِي تَجْعَلُ تَغْيِيرَ أَوْ تَعْدِيلَ الْإِتِّجَاهِ أَمْرًا مُمْكِنًا هُوَ ضَعْفُ الْإِتِّجَاهِ وَعَدَمُ رَسُوخِهِ وَتَوَزُّيعُ رَأْيِ الْفَرْدِ بَيْنَ الْإِتِّجَاهَاتِ مُخْتَلِفَةٍ وَعَدَمُ وَجُودِ مَوْثِرَاتٍ مُضَادَّةٍ بِالْإِضَافَةِ إِلَى سَطْحِيَّةِ أَوْ هَامِشِيَّةِ الْإِتِّجَاهَاتِ الْمَكُونَةِ عِنْدَ الْفَرْدِ مِثْلَ الْإِتِّجَاهَاتِ الَّتِي أَكْتَسَبَهَا مِنَ الْجَمَاعَاتِ الثَّانَوِيَّةِ كَالْأَنْدِيَّةِ وَالنَّقَابَاتِ . . . الخ .

ومن أهم طرق تغيير الاتجاهات هو تغيير الجماعة المرجعية التي يرتبط بها الفرد حيث أنه مع مضي الوقت يميل إلى تعديل أو تغيير اتجاهاته القديمة كما أن التغيير في الموضوع الاتجاهات من خلال زيادة ثقافة وكفاءة الفرد في علمه وحياته الجماعية مع الآخرين في المجتمع كما أن الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه خاصة إذا اكتشف الفرد الجوانب الإيجابية المرتبطة بموضوع الاتجاه نتيجة هذا الاتصال كما أن وسائل الإعلام وأثر المعلومات المرتبطة بالموضوع عن طريق المصادر المختلفة كالأفراد والكتب والصحف وغيرها من الوسائل تعتبر من عوامل تغيير أو تعديل اتجاهات الأفراد هذا بالإضافة إلى تأثير الأحداث الهامة التي يمر بها الأفراد يمكن أن تضعها من الجوانب المؤثرة في تغيير أو تعديل اتجاهات الأفراد كما أن المناقشة والقرارات الجماعية لها أهمية خاصة في تغيير اتجاهات الفرد سواء من الأسرة إلى الجماعات التي ينتمي إليها الفرد في حياته الاجتماعية مما يؤثر في سلوكه الاجتماعي خلال المواقف الاجتماعية^(١).

ومن خلال الاستعراض السابق لمفهوم الاتجاه نستخلص مايلي:

- (١) الاتجاهات تكتسب من البيئة التي يعيش فيها الفرد.
- (٢) هناك عدة عوامل تؤثر في تكوين هذه الاتجاهات كالثقافة الاجتماعية وثقافة المجتمع والجماعة التي ينتمي إليها الفرد ووسائل الإعلام وغيرها . الخ.
- (٣) أهمية الموضوع والوقف المرتبط بالاتجاه.
- (٤) إمكانية تأثير الاتجاه في سلوك الأفراد أو عدم التأثير فيه
- (٥) يمكن تنمية الاتجاهات المرغوبة عند الأفراد من خلال تعديل أو تغيير تلك الاتجاهات .

(١) حامد عبد السلام زهران "مرجع سابق ذكره" ص ١٥٤ - ١٦٠ .

وعلى ضوء ماسبق يرى الباحث ان تعريف الاتجاه يمكن تحديده في البحث
بالآتي :

“الاتجاه هو استعداد الفرد المكتسب للاستجابة بلاشخاص والاشياء
والموضوعات نتيجة عمليات دافعية وادراكية سواء كانت الاستجابة سلبية
أو ايجابية وقد يؤثر ذلك في سلوكه واقراله وافعاله مع نفسه او مع الاخرين في اطار
الجماعات التي ينتمى اليها .

* المسئولية الاجتماعية

المسئولية الاجتماعية قيمة اساسية من قيم المجتمع الذي نعيش فيه حيث يعتبر
كل فرد مسئولاً عن موقعه الذي يعمل فيه ويساهم ايضاً في المجالات الاخرى — قدر
استعداداته وقدراته ولذلك لا يعيش الانسان لنفسه فقط بل يحيا ويعمل من اجل
الاخرين ومن اجل تحقيق اهداف المجتمع . ويؤكد “بارسونز”

ان الناس لا يعيشون في المجتمع مجرد معيشة عشوائية بل ان سلوكهم وانشاط حياتهم
تسير وفق قواعد معينة تنظم علاقاتهم في مختلف شئون حياتهم وهذه العلاقات يمكن
معا التنبؤ بمقتضياتها وحاجاتها خلال اداء الافراد لادوارهم الوظيفية في المجتمع (١).

واهم الاستراتيجيات نجاحاً لزيادة الضغوط تجاه الهدف الاجتماعي وتخفيف
المقاومة في ان واحد هو مشاركة الافراد في تحمل المسئولية في تشخيص المشكلة
ورسم طريقة التغيير ، فالناس يستمتعون ويؤدون التغيرات التي يحدثونها بانفسهم
كما انهم يقارمون التغيرات التي تفرض عليهم من قبل الاخرين . والامم من هذا هو
ان المشتركين في عملية التشخيص والتخطيط لديهم الفرصة لازالة سوء الفهم
والاختلافات في التفسير قبل ان يتم التغيير كما ان اسلوب تهيئة الافراد لحل
المشكلة يجمع بين جميع الاشخاص والجماعات المهنية بهذه المشكلة حتى يتولد

(١) Tparbens, the Social System, the Free Press, Clincee Cellier -
mccmillen Let. B. London, 1964, PP. 36

عن تفكيرهم المشترك تكامل حقيقى قدر الامكان^(١) ونلاحظ ان المشاركة هي مضمون
المسئولية الاجتماعية اى ان كل فرد لابد أن يقوم بدوره سواء بافكار و المقترحات
أو بالقيام بالعمل الذى يستطیع القيام به ، ويعرف الشخص المسئول هو ذلك الشخص
الذى يؤدي عمله بانتظام ويطلع بواجبه ويؤدي ما عليه من التزامات بغير حاجة الى
الرقابة وتوجيه من جانب شخص آخر^(٢).

والمسئولية الاجتماعية هي المسئولية الذاتية عن الجماعة وتقوم على عنصرى
الاهتمام والفهم ويتميز الاهتمام بالآتى:

(١) أبسط صور الاهتمام بالجماعة وأقلها تقدما هو مستوى الانفعال مع الجماعة
: 'ن' سرد يساير انفعالها بصورة اليه .

(٢) مستوى ارقى من السابق وهو مستوى الانفعال بالجماعة والمقموذ به التعاطف
مع الجماعة .

(٣) مستوى التوجد مع الجماعة حيث يشعر الفرد انه والجماعة شيء واحد .

(٤) مستوى تعقل الجماعة وتعنى استبطان الجماعة اى تصبح الجماعة داخل الفرد
فكريا كما يصبح كل فرد مهتم بسلالات الجماعة ومصيرها وانشطتها ودوره فى
تحقيق اهدافها .

اما عنصر الفهم فينقسم الى قسمين هما :

(١) فهم الفرد للجماعة

(٢) فهم الفرد للمعزى الاجتماعى لافعاله وللهدف هنا هو ادراك الفرد اثار افعال
وتصرفاته وقراراته على الجماعة اى يفهم القيمة الاجتماعية لآى فعل أو تصرف
اجتماعى يصدر منه^(٣)

(١) فاروق عبد الحميد اللقانى، علم النفس الاجتماعى ، المكتب المصرى الحديث ١٩٧٦،
ص ص ٢٥٨، ٢٥٧ .

(٢) ابراهيم مشقوش ، سيكولوجية المراهقة ، مكتبة الانجلو المصرية ١٩٨٠ ص ٢١٩
(٣) سيد احمد عثمان ، المسئولية الاجتماعية، دراسة نفسية واجتماعية مكتب الانجلو
المصرية ١٩٧٢ ، ص ص ١٢-١٣ .

وذكرت جهولاكونيكا Gisela Kononka المسئولية الاجتماعية كقيمة
اساسية في البناء القيمي للخدمة الاجتماعية ووضحت ان المسئولية تتضمن اعتقاد
الافراد على بعضهم البعض وتقبل حقوق الاخرين كما تتضمن مفهوم الاخوة وان كل انسان
مسئول عن رعاية اخيه الانسان^(١).

لذلك ان مبدأ المسئولية الاجتماعية اثر في مفهوم الخدمة الاجتماعية
وفلسفتها حيث كانت الخدمة الاجتماعية تركز منذ نشأتها على المحافظة على كرامة
الفرد وحقه في تكافؤ الفرص واتخاذ القرارات الى غير ذلك من الحقوق التي كانت
تحاول ان تكلفها للفرد دون ان تتطلب واجبات في مقابل تلك الحقوق بذلك اتهم
العاملين بالمهن الاخرى مهنة الخدمة الاجتماعية بالسلبية ولذلك بدأت هذه المهنة
مطالبة الافراد بتأدية بعض الواجبات في مقابل بعض الحقوق التي تكلفها لهم^(٢).

وتعرف المسئولية بانها المحاسبة عن الواجبات الناتجة عن السلطة المفوضة
للفرد. ولذلك فان المسئوليات ولادة الواجبات واذ كانت السلطة هي حق في اداء عمل
معين أو التفرغ عن الرأي في الحدود المقبولة وان المسئولية هي امكان المحاسبة عن
نتائج القيام بهذا الاعمال أو الافعال ولذلك يرى البعض انه لا مسئولية بدون سلطة للفرد
الذي يقوم بهذه المسئولية.

ويقضى الواجب ان تعالج مشكلات المجتمع الحديث بمجهود الجماعة
ومجهود الجماعات فيما بينها ولا توجد وسيلة اخرى اذا ما ان القول والكلمة الاخيرة
يجب ان تكون في يد الناس اكثر منها في يد الدولة ومن الواجب ان نجد من يضمننا
بما تنطوي عليه مشاركة المواطنين في المسئولية الاجتماعية من معان. ويجب على
اخصائي الجماعة ان يفهم انه لا يعمل مع مجرد جماعة ولاشيء اكثر من ذلك بل الحقيقة
انه يتحلى للناس فرما لاتعد هوية بالنسبة للفرد فحسب بل هي اساسية ايضا في اعداد
اولئك الذين يجب ان يتعلموا كيف يقدرون المسئولية في عالم سوف يصبح اكثر
تعقيدا.

وعلى ضوء ما سبق يحدد الباحث مفهوم المسؤولية الاجتماعية في إطار هذا البحث بالاتي:

قيام الافراد بواجباتهم نحو الجماعة والمؤسسات والمجتمع من حيث المشاركة في تحقيق الاهداف وحل المشكلات باستخدام امكانياتهم وامكانيات المجتمع فسي مقابل الحصول على الحقوق التي يكلفها المجتمع عن طريق الجماعات التي ينتمون اليها.

مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة :

يعرف القياس انه تحديد درجة امتلاك شيء او شخص بصفة معينة ويعبر عن ايضا انه نوع من المقارنة التي تعرض في شكل رقمي وتبدأ المقارنة بالنواحي الكيفية وتنتهي الى النواحي الكمية وتكشف النواحي الكيفية عن وجود صفة أو خاصية معينة ومدى اختلافها عن الصفات او الخصائص الاخرى^(١).

ويعرف (كامبل Kample) القياس انه مهمة محددة للارقام كي تعرض مثل الخصائص والعناصر أو بعبارة اخرى أرقام وأعداد تمثل الخواص في القوائم المعروفة في حين أن (ناجل Nagle) يشير الى القياس باعتباره بعدد من القدرات ليست في اساسها ارقاما أو اعدادا أما ستيفنس Stevens عرفه تعريفا عاما من خلال المهمة المحددة التي يعبر عنها عدديا عن الموضوعات والوقائع في ضوء قواعد محددة وكل هذا يعني ان القياس هو تحديد وتعبير^(٢) عن الخصائص الاجتماعية والموضوعات والوقائع صور عددية تعبر عن مداها وشدتها ووزنها وما الى ذلك من ابعاد وخصائص في الظاهرة موضوع الدراسة وقد يرى البعض ان القياس يكس ان يقتصر على الابعاد الكمية في الظواهر الاجتماعية أو على الظواهر التي يغلب عليها الطابع الكمي الا أن بعض الدراسات المنشورة تؤكد انه بالامكان تحقيق

(١) عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص ٣٩٣

(٢) غريب سيد احمد ، مرجع سابق ، ص ٥٣ .

إجازات قياسه حتى في مجال سيولوجيا المعرفة
ونلاحظ أن معظم التعاريف^(١) توضح أن القياس يسعى أساساً إلى توضيح وتحديد سمات
موضوع من الموضوعات التي تقوم بقياسها بطريقة رقمية محددة وأن كان هذا يشكل
معبية في الدراسات الاجتماعية والنفسية إلى أن يمكن أن يعطى مؤشراً هاماً لهذا
الموضوع خاصة بعد التطور الذي وصلت إليه العلوم الإنسانية هذا بالإضافة إلى أنه
من المؤكد أن الجوانب الزمنية تغيد في نتوصل إلى الجوانب الكيفية ومنافستها بطبيعة
نريد الباحث الذي يقوم بالدراسة كما نلاحظ أن قياس الاتجاهات النفسية والاجتماعية
سب تفسير السلوك والتنبؤ به ويلقى الاضواء على صحة أو أخطاء الدراسات النظرية
القائمة ويزود الباحث بمبادئ تجريبية مختلفة.

ويهدف قياس الاتجاه إلى معرفة الموافقة أو المعارضة بخصوص الاتجاه ومعرفة
ثمة الاتجاه ومعرفة ثبات الاتجاه ويرجع سبب اهتمام المشتغلين بالخدمة الاجتماعية
موضوع الاتجاهات بصفة عامة هو افتراضهم أن الاتجاهات تؤثر تأثيراً واضحاً فـ
سلوك الاجتماعي للفرد والجماعة ومن ثم فكفروا عن انشاء وتطوير طرق قياس الاتجاهات
نهجاً لدراساتها أو تعديلها أو تغييرها .

وقد اعتمد الباحث أساساً عند إعداد مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية
لعامة على الطريقة ليكرت lekert ويمكن أن نعرض الخطوات الأساسية في
عداد هذا القياس على النحو التالي:

(١) المرحلة الأولى:

تتطلب هذه المرحلة أن يكون لدى الباحث عدداً كبيراً من العبارات المرتبطة
بموضوع الاتجاه وتتصل به وكلما كثرت العبارات وزاد عددها من المجموعات المختلفة
الأفراد بالإضافة إلى تعدد الجوانب التي تتناولها هذه العبارات التي تدور حول

(١) يمكن الرجوع إلى : فؤاد البهي السيد، علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي
١٩٨٠ ص ٢٦-٨٤
ب ٢ عبد الرحمن محمد عيسى ، علم النفس بين النظرية والتطبيق ، دار الكتب
الجامعية ١٩٧٣ ص ٧٤-٨٠ .

الموضوع الاساسى للقياس وهو الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة كلما اصبحت مجموعة العبارات الكلية اقرب ماتكون مجتمعا يتمثل فيه مختلف الاراء والأحكام نحو الموضوع.

وقام الباحث بجمع عبارات من مجموعتين من طلاب الفرقة الثانية بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية ومجموعتين من طلاب كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان بالقاهرة وعدد كل مجموعة خمسون طالبا تم اختيارهم بطريقة عشوائية وكلفهم الباحث بكتابة تقارير فى صورة مجموعة من العبارات توضح رايهم فى موضوع المحافظة على الملكية العامة وقام الباحث بتحليل محتوى مجموعة من البحوث العلمية والمقالات التى وردت بالجرائد اليومية والاسبوعية والمجلات الهتمة بهذا الموضوع وسر تحليل محتوى هذه المصادر أمكن جمع مجموعة من العبارات وأضيف اليها مجموعة اخرى من العبارات . تمثل درجات متباينة من الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة هذا فضلا عن استخدام اختبار (T) تم التوصل الى العبارات المتشعبة لتجمع المحتوى الخاص بالاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة وكان مجموع تلك العبارات ٢٤٠ عبارة .

(٢) المرحلة الثانية

قام الباحث بصياغة العبارات السابقة والتزم بالشروط الواجب توافرها فى صياغة مثل هذه العبارات حتى تكون معبرة عن الضمير الذى تهدف للوصول اليه وهو مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ومن الشروط التى يجب اخذها فى الاعتبار عند صياغة مفردات الاختبار أو اسئلته أو الذى يطلق عليها وحيدات الاختبار على:

١- يجب صياغة الاسئلة فى صيغة الحاضر Present وذلك حتى لا يحدث خلط فى حالة اذا كان الشخص قد تغير اتجاهه عما كان عليه فى الماضى ولكن صياغة الاسئلة

الزمن الحاضر تحدد أن المطلوب معرفة اتجاه في الوقت الحاضر أى في وقتنا
را. البحث .

يجب أن يعبر كل سؤال أو جملة أو قضية عن فكرة واحدة ليس الاحتمال
احتواء الجملة على فكرتين يجعل من الصعب الاجابة عليها .

القضايا التي سيوافق عليها كل من صاحب الاتجاه المعارض والاتجاه الرئيس
ب الا تستخدم لانها تساعد في التمييز بينهما .

القضايا القائمة او عديمة المعنى لا ينبغي استخدامها مثل القضايا التي لا يحتمل
أن تكون لها أكثر من معنى أو التي يمكن أن يختلف الناس حول تحديد معناها .

يجب أن تكون القضايا قصيرة وبسيطة وواضحة ومباشرة وسهلة القراءة
تصادية ولذلك يجب تحاشي استعمال النفي المزدوج .

يجب أن تصاغ القضايا بحيث يمكن قبولها أو رفضها .

القضايا التي تعبر عن حقائق لا تستخدم لأن جميع افراد المجموعة سوف
لمنوها .

مر القياس

قام الباحث بتقسيم موضوع الملكية العامة الى ثلاث موضوعات أو أقسام رئيسية
ننادا الى ما جاء في القانون ، الادارة واصح القياس يتضمن موضوعات رئيسية
يكون هناك تحديدا واضحا للبحوث للضمون الخاص بالملكية العامة واضحه
نوعات القياس هي :

الاماكن الاثرية والسياحية

الاماكن العامة

المرافق العامة .

وبعد وضع المقياس في صورته الاولى بعد ان تم عرضه على مجموعة من المتخصصين في مجالات الخدمة الاجتماعية وعلم النفس للتحقيق من صدق محتوى العبارات وارتباطها بالمقاييس الفرعية.

(٢) مرحلة التحكيم

عرض المقياس في صورته الاولى على مجموعة من المحكمين من بعض اعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية وبعض المسؤولين في ادارة المرافق والاماكن العامة والمتخصصين في المجالات النفسية وعددهم خمسة عشر وطلب منهم التحكيم على كل عبارة في ضوء ثلاثة معايير هي :

١- مدى ارتباط العبارة بموضوع الملكية العامة ونوعيتها من حيث سلبيتها وإيجابياتها .

٢- مدى ارتباط العبارة بعنصر من عناصر القياس المحددة وهي الاماكن الاثرية السياحية والاماكن العامة والمرافق العامة .

٣- صياغة العبارة من حيث سهولتها ووضوح معناها .
وعلى ضوء الاجابات التي وردت من السادة المحكمين تم اعادة صياغة القياس في ضوء العناصر التي سبق تحديدها مع وضح أى العبارات تعتبر سلبية والعبارات التي توضح الجانب الايجابي في المحافظة على الملكية العامة واصبح عدد العبارات الاساسية بعد اصدار التحكيم ١٢٠ عبارة لج ميع عناصر القياس .

(١) اختبار العبارات

قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعة من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية عددهم ١٠٠ طالب بالف

التالى للحصول على العبارات المميزة على اساس تدرج خماسى وللحصول على العبارات المميزة يتم استخدام اختبار النسبة الثابتة وقام الباحث بالتخطىات التالية لاختبار العبارات المميزة ايجابيا والعبارات المميزة سلبيا أى التى تلقى غالبية الرفض .

١- اختار الباحث الاجابات الطرفية العليا بنسبة ٢٥٪ وهى التى حصلت على اعلى الاجابات من الطلاب أى حصلت على الموافقة عالية منهم.

٢- اختار الباحث الاجابات الطرفية الدنيا بنسبة ٢٥٪ وهى العبارات التى صلت على اعلى رفض منهم.

٣- استبعد الباحث الاجابات المتوسطة بنسبة ٥٠٪ على اساس انها عبارات غير مميزة اى انها محايدة ليست لها دلالة بالموافقة او بالرفض وقد امكن اسبعاد لاثون عبارة .

واصبح كل عنصر من عناصر القياس الثلاثة يحتوى على عشرون عبارة فقط بذلك اصبحت مجموع العبارات القياس كلة ٦٠ عبارة وتم تخصيص الصفحة الاولى من القياس للتعليقات والاساسية بالاضافة الى توضيح المفاهيم الاساسية فى القياس فى الاماكن الاثرية والساحية والمرافق العامة والاماكن العامة طبقا لما جاء فى اجع القانون هذا بالاضافة الى توزيع العبارات عضواثيا كما وضع الباحث صفحة خيرة لجمع بعض البيانات المعرفة عن شخصية المبحوث وفى هذه الخطوة اعــــد قياس فى صورته النهائية مع وضع الاستجابات الاساسية امام كل عبارة وهى
تالى :

وافق بشده - وافق - متردد - لا وافق - لا أوافق بشده .

وطلب من المبحوث وضع علامة (✓) امام الاستجابة المناسبة له امام عبارة فى عناصر القياس .

وعند تطبيق المقياس يقرأه المفحوص اذا استطاع أو يقرأه الباحث ويطلب فيه ان يبدى رأيه في كل عبارة من حيث التأييد أو الرفض بدرجاته المختلفة بحيث تعبر عن وجهة نظره الشخصية بالنسبة لموضوع الاتجاه نحو المحافظة على البيئة العامة .

ثبات وصدق المقياس

بدأت أُنَبِّات للمقياس على أنطباقه بين نتائجها في انمرات المتعددة اسري بطبق فيها على نفس الأفراد فان دل التطبيق الثاني للمقياس على نفس الأفراد فاما دل التطبيق الثاني للمقياس على نفس النتائج التي دل عليها التطبيق الاول بالنسبة لجماعة معينة من الأفراد اصبح المقياس ثابتا وبمعنى آخر يقصد بثبات المقياس من الحصول على نفس النتائج اذا تكرر قياس نفس الظاهرة ولايعتبر ثبات المقياس دليلا على صدقه في ان صدق المقياس دليلا على ثباته .

وتعتبر طريقة اعادة الاختبار هي انسب الطرق التي يمكن استخدامها في هذه الدراسة وتقوم هذه الطريقة على تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد ثم اعادة اجراء نفس الاختبار على نفس المجموعة بعد فترة زمنية مناسبة وهي عشرة ايام وقد تم اختيار عشرون عضوا ممثلين للاعضاء الذين سيطبق عليهم المقياس من مؤسسة الغسائط للرعاية الاجتماعية للبنين بمنطقة العمرانية بمحافطة الجيزة وهي نمائل بمح مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجيزة التي سيطبق عليها البحث كما انها تعامل مع نفس مرحلة العمر بالنسبة للابناء الذين ترعاهم وتوضع فيما يلي : معالم الارتباط الناتج عن القياس على ابناء مؤسسة الغسائط للرعاية الاجتماعية مرتين بفارق عشرة ايام .

جدول رقم (١)

نتائج معامل ثبات المقاييس الفرعية لمقياس المحافظة على الملكية العامة بطريقة الاختيار على ابناء مؤسسة القسطاط للرعاية للبنين بالجيزة .

القياس الفردى	لتطبيق الاول والثانى معامل الثبات ر. ح	الدلالة الاحصائية
كن الاثرية والسياحية	١٨ ٥٢	x
كن العامة	١٨ ٩٣	xx
افق العامة	١٨ ٨١	xx

ومن الجدول السابق يتضح لنا ان المقاييس الفرعية الخاصة بالاماكن الاثرية والسياحية والاماكن العامة والمرافق العامة تتمتع بمعامل ثبات حيث ان (ج) الجدولة بى (٠.٥) بدرجة ثقة ٩٥ ومستوى معنوية ٠.٥ وهى اقل من (ت) المحسوبة بالنسبة لمقياس مما يدل على ثبات القياس عند درجات حرية ١٨ (ن - ٢)

جدول رقم (٢)

متوسطات تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة فى التطبيق لالة الاحصائية للفروق بينهما .

التطبيق	م	ع	د. ح	ت	الدلالة الاحصائية
ول	٢٢٦,١	٢٨,٠٠	١٩	٠.٥	
لى	٢٢٥,٦٥	٢٠,١٢			

ويتضح من الجدول السابق ان قيمة المحسوبة ٠.٥ وهي اقل من قيمة
(ت) الجدولية التي تساوى ٢.٠٩٢ بدرجة ثقة ٩٥ ٪ . ومستوى معنوية ٥ ٪ مما يدل على
انه لا يوجد فرق بين التطبيق الاول والثاني عند درجات حرية ١٩ وهذا دليل على
ثبات المقياس .

صدق المقياس

يدل صدق المقياس على مدى تحقيق المقياس لهذه الذى وضع من اجل
اى قياس ما يجب قياسه ما يجب قياسه . لا يمكن استخدام المقياس للتعرف على
اتجاه الاعضاء نحو المحافظة على الملكية العامة الا بعد التأكد من صلاحية ذلك المقياس
من فريق التأكد من صدق المقياس باستخدام اى اسلوب من اساليب التحقيق من صدق
المقياس .

وللتأكد من صدق المقياس يجب ان تشير الى الاجراءات التى اتبعها الباحث
للتأكد من صدق المقياس وهي كما يلي :

- (١) الصدق الظاهرى (السطحى) : Facevalidity وتعنى البحث عما يبدو ان
القياس يقيسه وهو يتضح من الفحص المبدئى لمحتويات المقياس اى بالنظر الى
الفقرات ومعرفة ماذا يبدوا ان يقيمه ويمكن ان يترشد الباحث مشاهدة الصدق
بدوى الخبرة فى الميدان المرتبط بموضوع البحث وقد استفاد الباحث من الملاحظة
من الخبراء اللذين اشتركوا فى عملية التحكيم واستبعاد بعض العبارات غير المرتبطة
واضاف عبارات اخرى مرتبطة بالموضوع .

(٢) الصدق التجريبي أو صدق الوقائع الخارجية

ويقصد به إتفاق نتائج المقياس مع الوقائع الخارجية المتعلقة بالسلوك الفعلى حيث قام الباحث بتطبيق المقياس على مجموعتين مختلفتين بالمدارس الإعدادية عدد كل منها عشرون طالبا وهى نفس مرحلة اعضاء الجماعات التجريبية واحدة من هذه المدارس هى مدرسة ميناء البصل بحى كرموز بالاسكندرية وهو من الاحياء الشعبية والاخرى بمدرسة ثروت الاعدادية للبنين برمل الاسكندرية وهى من الاحياء التى تتميز بارتفاع المستوى الاقتصادى والاجتماعى بها وفيما يلى نتائج تطبيق المقياس .

جدول رقم (٢)

يوضح نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة على مجموعتين مختلفتين من المدارس الاعدادية والفروق بين التطبيق.

القياس الفرعي	مدرسة ثروت الاعدادية مينيا البصل	ت	معنوية الفروق
الاماكن الاثرية والسياحية	٨٤ر٠٠ ٨ر٨ ٧٦ر٣ ٨ر٦ ٢٨	٢ر٧٥	×
الاماكن العامة	٩٣ر١٠ ٦ر٥ ٨٢ر٧ ١٥ر٤ ٢٨	٤ر٤٥	×
المرافق العامة	١٤ر٣٥ ٦ر١ ٨٢ر٥٥٨٨ر٤٥ ٢٨	٢ر٥٠	×

الجدول رقم (٢) يوضح وجود فرق جوهري بدرجة ثقة ٩٩٪ فى حالتى الاماكن العامة والاثرية والمرافق العامة هذا مع وجود فرق جوهري بدرجة ثقة ٩٥٪ فى حانسة المرافق العامة ومن نتائج الجدول السابق لاحظ ان قيمة (ت) المحسوبة هى ٢ر٧٥ ٪ بالنسبة للاماكن (الاثرية ٤ر٤٥) بالنسبة للاماكن العامة ٢ر٥٠ بالنسبة للمرافق العامة اما الجديلية فهى ٢ر٢١ عند درجة ثقة ٩٥ ومستوى معنوية ٠٥ تساوى ٢ر٧١ عند درجة ثقة ٩٩ ومستوى معنوى ٠٠٥ .

جدول رقم (٤)

يوضح نتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة للتطبيق الاول والثاني والدلالة الاحصائية للفروق بينهما

مقياس الاتجاه نحو المحافظة	٢٤٣٤٥	٢٨١١٧	٢٧١٤٥	١٩٢٢	٣٨	٢٥٨٧	X
على الملكية للعامة							

يقتض من الجدول رقم (٤) ان (ت) المحسوبة = ٢٥٨٧ وهي اكبر من (ت) الجدولية التي تساوي ٢٠٢١ بدرجة ثقة ٩٥ مستوى معنوي ٠٥ مما يدل على ان هناك فروق معنوية بين الجامعتين بمدرسة ثروت الاعدادية ومينا البصل عند درجات حرية وهذا يؤكد الصديق لمقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة .

ثالثاً : مقياس الانحراف السيكوباتي (١)

يقيس هذا المقياس درجته نشابه المفحوص بجماعة السيكوباتين الذين تتمثل صوبتهم في نفس الاستجابة الانفعالية العميق في عدم القدرة على الافادة من الخبرة وعدم المبالاة بالمعايير الاجتماعية ورغم انهم يكونون احياناً خطرين على انفسهم أو على الاخرين الا انهم يكونون عادة اذكياء ومحبيين وبدون مقياس موضوعي قد يقلعون احياناً ولمدة طويلة دون اكتشاف امرهم الا حين يقومون في مشكلات خطيرة وقبـد يسلكون مسلك السويين سنين عديدة بين كل ازمة واخرى وتنحصر اوجه انحرافهم عن المعايير الاجتماعية في الكذب والسرقة والادمان على المخدرات والكحوليات والشذوذ

(١) ليس كامل ملهك ، مقياس الانحراف السيكوباتي ، مرجع سابق ، ص ص ١٠٢

الجنسى ويعتبر مقياس الانحراف السيکوباتى هو البحث الثالث من اختيار الشخصية المتعددة الوجة^(١) ثم تنطبق هذا المقياس على الافراد الذين لا يبالون بالمعايير الاجتماعية ولا يعتقدون بالخبرة وقد يكونون خطرين على انفسهم او على الاخرين وتنحصر اخطر اوجه انحرافهم على المعايير الاجتماعية فى ادمان على المخدرات والرقرة وقد وضع (كريپيلين)^(٢) Kreepele (تصنيف للشخصية السيکوباتية وهو كما يلى)^(٣)

١- سريعو التبية	٢- المتقلبون
٢- الشواذ	٤- الاندفاعيون
٥- الافاكون والتعاون	٦- المضادون للمجتمع

يتضح لنا ان الشخصية السيکوباتية قد يكون انحرافيا مرجح نحو المجتمع سواء نحو الاشياء او الاشخاص وهؤلاء لايعمون تحت تأثير مشكلات شخصية او اجتماعية تدفعهم الى مثل هذا السلوك وهذا ما جعل الباحث يضع فى اعتباره ان السيکوباتية قد تكون من الاسباب الرئيسية التى تدفع الافراد الى عدم المحافظة على الملكية العاة بعناصرها المختلفة .

ثبات المقياس

باستخدام معادلة كودر - ريتشاردسون^(٤) وجد ان معامل الثبات بالنسبة للمجموعة الاكلينيكية ٠.٩٤ر. وبالنسبة للمجموعة السوية ٠.٥٢ر وبالرغم من ان طريقة كودر ريتشاردسون تدل على حد الادنى لثبات الاختبار الا ان انخفاض معاملات ثبات مقياس الانحراف السيکوباتى امر متوقع نظرا للاختلاف الكبير فى نوعية فقرات المقياس فتشخيص الانحراف السيکوباتى يقوم على اساس تشابك مغفد من

(١) هاناواى ماكتلى اقتباس . عطية محمود هنا وآخرون ، اختبار الشخصية المتعددة الوجة ، مكتبة النهضة المصرية ١٩٧٨ ص ٢٢-٢٥
(٢) صبرى جرجس ، مشكلة السلوك السيکوباتى ، دار المعارف ١٩٧٥ ص ٢٧٦-٢٨٧
(٣) تعريف الشخصية السيکوباتية انها حالة مرضية تبدو فى سلوك ابدفاعى متكسّر يستتجبه المجتمع اريعاقب عليه وذلك دون علامات تدل على الضعف العقلى او المرض العقلى او الاعصاب (أحمد عزت راجه ، الامراض النفسية والعقلية ، دار المعارف ١٩٧٤ ، ص ١٨٢ .
(٤) ليس متكامل مليكة ، مقياس الانحراف السيکوباتى ، مرجع سابق ص ٢٢-٢٤ .

عدة عوامل أكثر مما يقوم على أساس عامل واحد . وبالتالي فإنه يجب ان نتوقع وجود ارتباط منخفض بين فقرات المقياس . ومن المؤكد ان المقياس ليس معنياً سائفاً خالصاً ، بل أنه يتكون عن قصد من موضوعات متنوعة وذلك هدف زيادة الصدق الكليتي للمقياس .

الا أنه من المفيد بالرغم من ذلك محاولة التأكد من درجة ثبات المقياس على عينات أخرى : كليتكية وسوية كما انه من المفيد بالطبع محاولة التأكد من ثبات المقياس عن طريق اعادة تطبيقه على فقرات حتى نستوثق من طبيعة خصائص الاختبار .

صدق المقياس

اتبعنا اكد من طريقة للتأكد من الصدق الكليتي للمقياس والكشف عن دلالاته الكليتيكية .

١- المقارنة بين متوسط الدرجة على القياس لمجموعة " الانحراف السيوباتي " المجموعة السوية الضابطة : بلغ متوسط الدرجة الخام للمجموعة الكليتيكية العدد (٥٠ ٢١٦٦) بانحراف معياري ٢١٦٦ وبلغ للمتوسط للمجموعة السوية الضابط (العدد ٥٠) ١٢٧٤ بانحراف معياري ٢١٧ والفرق بين المتوسطتين دال احصائياً عند مستوى ٠٠١ ويتضح هذا الفرق ايضاً بين متوسطي الدرجات الثانية وهي ١٦٨٢ و ٤٧٥٨ على التوالي .

ب - المقارنة بين متوسط الدرجة على القياس لمجموعة الانحراف السيوباتي : والمجموعة التقنيكية بلغ متوسط الدرجة الخام على المقياس لمجموعة التقنيك من الذكور (العدد ٢٠) ١٤٠٥ والانحراف المعياري ١٥٤ وللمجموعة الاناث العدد (٢٨٥) ١٢٠٨ والانحراف المعياري ١٦٦ . والفرق بين كل من المتوسطين الدرجة الخام لمجموعة الانحراف السيوباتي دالة ايضاً عند مستوى ٠٠١ وبالنسبة للدرجات الثانية فقد بلغ متوسط الذكور ١٤٣٢ والاناث (١٦٨٢) مقابل ١٦٨٢ للمجموعة الكليتيكية .

إجراءات التجربة

تعتبر مشكلة عدم المحافظة على الملكية العامة من المشكلات الاجتماعية الأساسية التي يعاني منها مجتمعنا المصري لتأثيرها في تحقيق أهداف التنمية سواء في الجوانب الاقتصادية أو الاجتماعية كما أن طريقة العمل مع الجماعات بدأت تهتم بالعمل في المجالات التي تهتم المجتمع وتحقيق أهدافه وذلك من خلال التعرف على المشكلات وطرق المساهمة في علاجها وإعداد المراجع اللازمة لتحقيق ذلك مع ربط مشكلات المجتمع المحلي وبرامجه باستراتيجية التغيير^(١).

وبدأ الباحث بعد الاطلاع على المراجع والدراسات والبحوث الأجنبية والعربية المرتبطة بموضوع البحث بتحديد أبعاد الموضوع حتى يمكن سياقة الإجراءات المنهجية التي تحقق أهداف الدراسة بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الخبراء سواء في مجال الخدمة الاجتماعية أو في المجالات المختلفة بالمجتمع كالمؤسسات المتخصصة في الرعاية الاجتماعية للأحداث المنحرفين أو أجهزة الشرطة الخاصة بالمرافق العامة وغيرها وذلك في بعض خطوات الدراسة خاصة في إعداد المقياس الخاص بمقياس الانجاء نحو المحافظة على الملكية العامة هذا وسوف نتناول الإجراءات المنهجية للبحث من خلال مناقشة خطوات التجربة والأدوات المستخدمة وخطوات اختيار العينة.

خطوات إجراء التجربة

يعتمد المنهج التجريبي في إطار هذه الدراسة على استخدام ثلاث جماعات تجريبية وثلاث جماعات ضابطة وكل جماعة تجريبية ومقابله من جماعة ضابطة فسي مؤسسة تختلف عن المؤسسات الأخرى التي أجريت فيها الدراسة وكانت هذه المؤسسات هي مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجزيرة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الأحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية ومدرسة الرمل الإعدادية للبنين بالاسكندرية وممن

وإستخدام الباحث مقاييس الدلالة الإحصائية لاختيار الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء المجموعات موضوع الدراسة قبلها وبعدها وكذلك بين متوسطات كل مجموعة على حده فى القياسات القبليّة والبعديّة لمعرفة حجم التغيرات التى حدثت نتيجة ممارسة العمل مع الجماعات التجريبية والتأكد من صحة الفروض والتعرف على النتائج المستخلصة بعد إجراء التجربة حتى يمكن الاستفادة منها .

واستعان الباحث بمجموعة من الأدوات اللازمة للدراسة منعرض لها فيما يلى:

ادوات الباحث

سعى البحث العلمى نحو الوصول الى واحد من الاهداف المثالية للعلم وهو تحقيق الدقة فى الاحكام ويتطلب ذلك السعي استخدام ادوات منهجية دقيقة للوصول الى القضايا العلمية لكى تكون هذه القضايا قابلة للاختبار والتحقق وقد استعان الباحث فى هذه الدراسة بعدة ادوات للتوصل الى اختبار صحة الفروض أو عدم صحتها وهى كما يلى:

أولاً : الملاحظة دون مشاركة (البسيطة)

ثانياً : مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة (١)

ثالثاً : مقياس الانحراف السيکوباتى

رابعاً : تحليل محتوى التقارير الدورية

أولاً : الملاحظة دون مشاركة :

المقصود بهذه الملاحظة هو ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً فى ظروفها الطبيعية دون اخضاعها لضبط العلمى دون استخدام ادوات وثيقة للقياس للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعيتها ويستخدم غالبية الافراد هذا الاسلوب فى التعرف على ظواهر الحياة المحيطة بهم كما يستخدمه الباحثون الاجتماعيون فى الدراسة الاستطلاعية لجميع البيانات الأولية عن جماعة معينة فى بيئة معينة تحت ظروف معينة من حيث اوجه نشاطهم وطرق معيشتهم

كدراسة أوجه النشاط التي يمارسها الطلبة وقد قام الباحث بالزيارات المتتالية لتلك المؤسسات التي سيجرى فيها البحث والتعرف على أنواع الأنشطة والبرامج وتسجيل مشاهداته التي يمكن الاستفادة بها عند القيام بالملاحظة وقد قام الباحث بعد ذلك بالملاحظة المقتنة بتصميم استمارة ملاحظة أو مانطلق عليها الملاحظة بـدون مشاركة وهي التي يقوم فيها الباحث بالملاحظة دون أن يشترك في أي نشاط تقوم به الجماعات موضوع الملاحظة، وغالبا يستخدم هذا الأسلوب في ملاحظة الأفراد والجماعات التي يتضمن أساؤها بعض اتصالا مباشرا . ومن مزاياه أنه يهيئ فرصة ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورتها الطبيعية كما يحدث فعلا في مواقف الحياة الحقيقية وقد وضع في إعداد استمارة الملاحظة أن تتضمن البيانات الأساسية عن المجموعات المختارة وأنواع الأنشطة التي تمارسها وعلاقة هذه الأنشطة بالحياة الجماعية والمواقف الاجتماعية التي تتيحها ممارسة الأنشطة لاكتساب قيم واتجاهات اجتماعية مقبولة ولذلك تم اختيار الاعتبار التالية عند تصميم استمارة الملاحظة.

- ١- استخدام طريقة التسجيل حسب الموضوعات أو فئات معينة من خلال إعداد الباحث قائمة الموضوعات أو الفئات التي يمكن ملاحظتها لضمان دقة التسجيل .
- ٢- عدم الخلط بين الحوادث الملحوظة والتفسيرات الشخصية حتى لا تختلط الحقائق الموضوعية بالجوانب الذاتية.
- ٣- الاستعانة بأكثر من ملاحظ يستخدمون نفس النظام في التسجيل للمقارنة بين ملاحظاتهم من ملاحظات واستعداد مالا يتفق عليه من بيانات وتفسيرات .
- ٤- الاستعانة بأكثر من ملاحظ يستخدمون نفس النظام في التسجيل للمقارنة بين ملاحظاتهم من ملاحظات واستعداد مالا يتفق عليه من جانبهم .
- ٥- الاهتمام بتسجيل جميع التفاصيل فالأمور التي تبدو أمام الباحث غير مألوفة في بداية الملاحظة تصبح مألوفة لديه بمرور الوقت لذا يجب العناية بها

مناقشة مستخلصات الدراسة

بعد ان عرضنا الدلالات الاحصائية لنتائج تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ومقياس الانحراف السيكوباتي قبل ادخال المتغير المستقل (ممارسة طريقة العمل مع الجماعات) وبعد ادخاله على الجماعات التجريبية في المؤسسات التي اجريت فيها الدراسة بالاضافة الى تحليل محتوى التقارير الدورية التي كان يسجلها الباحث خلال عمله كأخصائي جماعة مع الجماعات التجريبية طوال فترة التجربة نجد انه لابد ان نناقش هذه النتائج في ضوء الدلالات الاحصائية والاتجاه البنائي الوظيفي ، والاتجاه البيئي التنظيمي في طرف العمل مع الجماعات وهي كما يلي :

- (١) لم يسفر تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة عثل كل من المجموعتين التجريبية والضابطة في جميع المؤسسات التي اجريت فيها التجربة وهي مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجزيرة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين بالمشية الجديدة بالاسكندرية ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين بالاسكندرية قبل ادخال المتغيرات المستقلة (ممارسة طريقة العمل مع الجماعات التجريبية دون ادخال الجماعات الضابطة عن اية فروق حقيقية لها دلالة احصائية بين اتجاه الجماعات التجريبية والجماعات الضابطة نحو المحافظة على الملكية العامة في عناصرها التي حددت في البحث وهي الاماكن الاثرية والسياحية والاماكن العامة والمرافق العامة وتعني هذه النتائج ان الجماعات التجريبية والجماعات الضابطة قد بداب من نقطة واحدة من حيث الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة مما ادى الى استخدام هذه النقطة كأساس لقياس المتغيرات التي قد تحدث في اتجاهات الجماعات التجريبية نتيجة استخدام المتغير المستقل في التأثير عليها دون استخدامه بالنسبة للجماعة الضابطة .

(٢) تشير النتائج المستخلصة من المقياس البعدى لاتجاه الجماعات التجريبية نحو المحافظة على الملكية العامة ان هناك فروق حقيقية لها دلالة احصائية بين اتجاه الجماعات التجريبية نحو المحافظة على الملكية العامة واتجاه الجماعات الضابطة ويختلف ذلك بالنسبة لعناصر المقياس التى تأثرت بالتغير المستقل ويمكن توضيح ذلك على النحو التالى:

أ - وجود فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بمؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالنسبة لاتجاه الاعضاء فى المحافظة على الاماكن العامة والمرافق العامة كما لوحظ انه لا توجد فروق حقيقية بين المجموعتين بالنسبة للاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الازهرية والساحية .

ب - وجود فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بمدرسة الرسم الاعدادية للبنين بالاسكندرية بالنسبة لاتجاه الاعضاء نحو المحافظة على الاماكن الازهرية والساحية والاماكن العامة ، والمرافق العامة اى بين جميع عناصر المقياس .

ج - وجود فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بالوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث بالمنشية الجديدة بالاسكندرية بالنسبة لاتجاه الاعضاء فى المحافظة على الاماكن العامة ولم يفر المقياس عن فروق حقيقية بين الاعضاء بالنسبة للاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الازهرية والساحية والمرافق العامة ويمكن ان تعلق هذا التغير الحقيقى فى اتجاه الجماعات التجريبية على الجوانب التالية :

الاحتمال الاول

تتميز الجماعات التجريبية التى اجريت عليها الدراسة فى المؤسسات المختلفة بتنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن العامة حيث ان الجماعات خلال ممارسة الانشطة المتنوعة قاموا بزيارات بعض الاماكن العامة كالحديقة وذهابهم

الى المصانع والتعرف على أنشطة قصر ثقافة الانفوشي من خلال زيارة المكتبة
والمعرض . وساتخذوا الطرق العامة وهذا يعطى فرصة للابناء . للارتباط بالمجتمع
والتعرف على الامكانيات لاننا ننظر للمجتمع وان كان يتكون من وحدات جزئية
(الجماعات) .

الا ان هذه الوحدات تتفاعل فيما بينها وتتساند وتطغيا بطريقة تكفي
المحافظة على كيان المجتمع واستمراره .

وكما نعلم أن كل جزء من اجزاء المجتمع عليه وظيفة يؤديها ومن وظائف
بند "جماعات" - "التي" على الاماكن العامة حيث انها تجعل الاعضاء يتفاعلون مع
بعضهم البعض ومع الاساس الاخرى في المجتمع ويبحث عن كيفية قيامهم بدورهم
المجتمع ويؤثر فيه .

وينظر الاتجاه البيئي الى الأنشطة على أنها وسائل يمكن خلالها تعدد
أو تغيير سلوك الافراد من حيث المحافظة على اماكانيات البيئة وصيانتها
هذا بالإضافة الى تحسين وزيادة الاداء الاجتماعي للافراد خلال قيامهم بادوارهم
الاجتماعية اثناء الحياة الجماعية في الجماعة التي ينتمون اليها .

الاحتمال الثاني

قد يرجع تاثير جماعتي مؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالجيزة ومؤسسة
الرميل الاعدادية للبنين بالاسكندرية التجريبية بالنسبة لاتجاه الاعضاء نحو
المحافظة على المرافق العامة الى ان هؤلاء الاعضاء يلمسون الخدمات التي تؤدها
هذه المرافق كوسائل النقل العام والمؤسسات الاجتماعية والمصانع ومرافق الكهرباء
والياه وغيرها .

وقد يرجع تنمية هذا الاتجاه عند هذه الجماعات فقط الى ان هؤلاء الاعضاء في تلك الجماعات يعيشون حياة عادية طبيعية كأى مواطن فى المجتمع عكس جماعة الاحداث المنحرفين التي اودعت المؤسسة كمرفق عام نتيجة الحكم على الاعضاء مما قد يسبب عدم وجود العلاقة أو التساند بين تلك الجماعة كنسق صغير مع المؤسسة أو غيرها من المرافق العامة كإنساق اكبر .

ومن امثلة تلك العوامل تأثير الاسرة كسدر اسامى للتشئة الاجتماعية من حيث توجيهها لسلوك الفرد واكسابه القيم والاتجاهات المرغوبة والعوامل الاخرى الموجودة فى المجتمع مثل اجهزة الضبط الاجتماعى ودورها فى رعاية ورقابة الاحداث المنحرفين والمدرسة ودورها التعليمى .

كما يمكن ان نرجع الفروق الحقيقية بين الجماعتين التجريبي والجماعيتين الشابقتين بمؤسسة الرعاية الاجتماعية ومدرسة الرمل الاعدادية للبنين فى تأثيرها ممارسة طريقة العمل مع الجماعات فى تنمية الاتجاه نحو المحافظة سلى الترافق العامة الى ان الاشتراك فى مشروعات الخدمة العامة تنبع الفرصة ليعرف كل عضو دوره ويتحمل المسؤولية فى حدود قدراته وامكانياته كما ان هذه الانشطة (مشروعات الخدمة العامة) تساهم فى تعليم الاعضاء كيفية حل المشكلات وزيادة المهارات استراتيجيه اساسية فى عملية التدخل المهنى فى الاتجاه البيئى التنظيى .

الاحتمال الثالث

وقد يرجع تنمية اتجاه الجماعات التجريبية فى العناصر السابق ذكرها الى سبب تلك الجماعات فى المؤسسات التي يعيشون ويتعلمون فيها عن باقى جماعات المؤسسة مما اعطى لها مكانة اجتماعية مرتفعه داخل النسق الاجتماعى بالقياس الى مكانات الجماعات الاخرى مما زاد من جاذبية الجماعة لاجتماعها والتعاون معا لتحقيق اهداف الجماعة خاصة فى الاعمال والانشطة التي تمارسها الجماعات سواها بالمؤسسة

أو خارجها . وقد يرجع تنمية اتجاه هذه الجماعات التجريبية الى تنوع الأنشطة وممارسة برامج جديدة لاتمارسها الجماعات الاخرى مما ساهم الى حرص كل عضو على الانتظام في الجماعة بالإضافة الى تأثير اجتماعات المناقشة التي تساعد على معرفة اتجاهاتهم وايجاد الحلول للخلافات الموجودة عندهم وامداد الأعضاء بالمعلومات المختلفة التي تتبع ممارسة الأنشطة المتنوعة ويعتبر ذلك من الاستراتيجيات الأساسية في عملية التدخل المهني للاتجاه البيئي التنظيمي .

١١-٢ احتمال الراسع

تبين عدم وجود فروق حقيقية (ليس لها دلالة احصائية) في اتجاه الجماعات التجريبية والضابف في مؤسسة الرعاية الاجتماعية للذين بالجيزة ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين بالنسبة لاتجاه الاعضاء في المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية وقد يرجع ذلك الى مايلي:

- انه يجوز ان يكون لممارسة طريقة العمل مع الجماعات تأثير في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية ومن الممكن ان يذهب هذا التأثير لو اتاحت للجماعات فرصا اكثر لممارسة أنشطة الجماعات التجريبية وما تتضمنه لو اتاحت فرصا اكثر لممارسة أنشطة الجماعات التجريبية وما تتضمنه من انصال الاعضاء بالبيئة وزيادة تلك الاماكن الهامة بالإضافة الى المناقشات عن الجوانب التاريخية واعية التعرف عليها ومشاهدتها وذلك عن طريق امتداد التجربة لعدة اجتماعات اخرى ربما ظهر خلالها تأثير ممارسة طريقة العمل مع الجماعات على تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثرية والسياحية ولم يتمكن الباحث من ذلك لانشغال ابناء مؤسسة الرعاية الاجتماعية في الاستعداد لامتحانات آخر العام وقرب موعد الافراج عن بعض اعضاء الجماعات بالوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين .

٤ - ان ممارسة طريقة العمل مع الجماعات لم تؤثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الالثرية والسياحية نتيجة عدم غرس القيم الاجتماعية المرتبطة بهذا المجال كالمسئولية الاجتماعية في المحافظة على تلك الاماكن بالإضافة الى شعور الابناء بعدم اهمية تلك الاماكن بالنسبة لهم فهي تهم الاجانب والسياح فقط لان هذه الاماكن لاتشبع حاجات الاعضاء النفسية والاجتماعية خلال مواقف معينة يعيشها الأفراد داخل الجماعة وخارجها وقد لاتتوفر هذه الجوانب مما قد يؤثر في عدم تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الالثرية والسياحية .

ونلاحظ ان اعضاء الجماعات التجريبية التي لم تتأثر بممارسة طريقة العمل مع جماعات في تنمية اتجاه نحو المحافظة على الاماكن الالثرية والسياحية تضم اعضاء بهم مشكلات شخصية وفي بداية مجيء الابناء للمؤسسة ثم التعاقد معهم لى ساعدتهم في حل مشكلاتهم وتحقيق اهدافهم التعليمية والمهنية أو خروجهم للعمل فى المجتمع .

اما عن الفروق الحقيقية التي ظهرت بين الجماعتين التجريبية والضابطة مؤسسة مدرسة الرمل الاعدادية للبنين قد ترجع الى طبيعة حياة الابناء ففى دولة انصالهم بالمجتمع وقيام المدرسة بالساهة في تعديل بعض القيم والاتجاهات سهل الانتقال من وظيفة اجنة الى اخرى ، أى انها تعمل على تقليل الانحراف عنظر الاتجاه البيئى التنظيمى الى تلك المؤسسات كمؤسسات استقلالية تساهم فى بناء الفرد للقيام بدوره فى المجتمع .

كما تشير الى استعداد الابناء للمناقشة حول هذه الاماكن لانها ترتبط ببعض مواد التي يقومون بدراستها كالمواد الاجتماعية المرتبطة بجوانب تاريخية ثرية بالإضافة الى احتدال وجود العلاقة بين هؤلاء الابناء وتلك الاماكن فى فترة البعد للتجربة مما يدعم تنمية اتجاه الاعضاء نحو المحافظة على الاماكن الالثرية والسياحية .

وبالنسبة للقياس الخاص بالانحراف السيكوباتي فنلاحظ مايلي:

(١) وجود فروق حقيقية بين الجماعة التجريبية الضابطة بمؤسسة الرعاية الاجتماعية في سلوك الاعضاء السيكوباتي مما يؤكد ان ادخال المتغير المستقل (ممارسة طريقة العمل مع الجماعات) قد اشر في الجماعة التجريبية وفي سلوك الاعضاء حيث ان تقليل مثل هذا السلوك يمكن ان يؤثر في المحافظة على الملكية العامة حيث ان السلوك السيكوباتي يتميز بالعدوانية حيث عرف "باندورا" Bandura العدوانية بانها السلوك الذي ينجم عنه الاذى الشخصي أو سديمير الممتلكات .

ومن المجالات التي حددتها سير (٢) Sears التي يمارس فيها الافراد دوافعهم هو العدوان ضد المجتمع .

كما ان الشخصية السيكوباتية تتميز بانها ضد معايير المجتمع والتردد في تصرفاتها ويصعب احيانا اكتشافها .

(٢) لوحظ من نتائج تطبيق المقياس الخاص بالانحراف السيكوباتي انه توجد فروق حقيقية بين الجماعتين التجريبية والضابطة بمدرسة الرمل الاعدادية للبنين مما يدل على تأثير المتغير المستقل (ممارسة العمل مع الجماعات) بالإضافة الى ان هذه المؤسسة تقوم بعمليات التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي كما اشار الى ذلك الاتجاه البيئي التنظيمي في طريقة العمل مع الجماعات .

وقد برجع هذا التأثير في الجماعات التجريبية بمؤسستي الرعاية الاجتماعية ومدرسة الرمل الاعدادية الى الاحتمالات التالية :

أ - طبيعة الحياة العادية التي يعيشها هؤلاء الأبناء، حيث أنهم لم يرتكبوا أي جرائم يعاقب عليها القانون ويتصلون بالمجتمع اتصالاً عادياً مثل أي مواطن وقد يرجع تقليل سلوكهم السيوكبائي إلى استعدادهم لاتباع النظم العامة والقوانين حيث أنهم يدركون معناها لأنهم يعيشون في إطارها.

ب - عدم وجود أي ميل عدواني قوي لدى هؤلاء الأعضاء نتيجة إحساسهم والانتساب نحو المجتمع ورغبتهم في المساهمة في حل مشاكلهم عن طريق المؤسسات التي يرتبطون بها يجعلهم يسعون نحو التوافق مع المجتمع والعمل على المحافظة على إمكانياته في المجالات المختلفة كما أن إتاحة الفرصة لمناقشة مشاكلهم وقيامهم بأدوار اجتماعية مقبولة حسب رغبات كل فرد مما يساهم في خفض السلوك السيوكبائي لهؤلاء. وما يؤكد هذه النتائج ما جاء في قياس المحافظة على الملكية العامة.

٢- لم تظهر أي فروق حقيقية بين الجماعتين الضابطة والتجريبية ومؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الأحداث المنحرفين بالنسبة للسلوك السيوكبائي لأعضاء الجماعتين ويمكن أن يرجع ذلك إلى مايلي:

أ - من المعروف أن هؤلاء الأعضاء تعرضوا للعوامل النفسية واجتماعية متعددة خلال حياتهم حتى تم القبض عليهم والحكم بأبداعهم، مما كون لديهم ميكانزمات دفاعية ضد المجتمع وارتباطهم بأنماط سلوكية منحرفة تشبع لديهم حاجات نفسية واجتماعية يعتقدون أنه لا يوجد مجالاً آخر بشعبها خاصة إذا كانت غير مرغوبة مما يجعلهم يسلكون مثل هذا السلوك السيوكبائي.

ب - معظم هؤلاء الأعضاء بالنسبة لجماعات الأحداث المنحرفين لا توجد بينهم وبين أسرهم كوحدة اجتماعية تقوم بعمليات التنشئة الاجتماعية أي علاقات -
أوصالات اجتماعية كما تبين ذلك من خلال ملفات الأعضاء بالمؤسسة والتقارير

التي يسجلها اختصاصي المؤسسة عن كل عضو. ما يدمم مظهره من سلوك سيكوباتي قد يتغل في السرقة والعداونية أو الانحراف الجنسي . وغیرها من مظاهر السلوك السيکوباتي .

جـ - ربما يحتاج علاج السيکوباتية الى فترة طويلة خاصة مع جماعات الاحسان المنحرفين وخاصة ان فترة التجربة لم تكن كافية لتحقيق الهدف . وما يؤكد نتائج قياس السلوك السيکوباتي لدى الاحداث المنحرفين من حيث عدم انخفاضه هو ما اتضح من تطبيق مقياس الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة حيث تبين ان ممارسة العمل مع الجماعات مع الجماعة التجريبية في مؤسسة الوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث المنحرفين لم يؤثر في عناصر المقياس الخاصة بالمحافظة على المرافق العامة وعلى الاماكن الاثريّة والسياحية والشرق على المحافظة على الاماكن العامة فقط .

وستخلص من كل ماسبق ان ممارسة العمل مع الجماعات اثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة لدى اعضاء الجماعة التجريبية بمؤسسة الرعاية الاجتماعية للبنين بالهجرة بالنسبة للمحافظة على المرافق العامة والمحافظة على الاماكن العامة على التوالي ولم يؤثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن الاثريّة والسياحية بالإضافة الى تأثر ممارسة العمل مع الجماعات في تقليل السلوك السيکوباتي.

كما ان ممارسة العمل مع الجماعات اثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة لدى اعضاء الجماعة التجريبية بمدرسة الرمل الاعدادية للبنين بالنسبة للمحافظة على المرافق العامة والاماكن الاثريّة والساحية والاماكن العامة على التوالي بالإضافة الى تقليل السلوك السيکوباتي .

كما ان العمل مع الجماعة الاحداث المنحرفين التجريبية بالوحدة الاجتماعية لرعاية الاحداث بالمنشأة الجديدة لم يؤثر في تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن العامة كما انه لم يؤثر في تحفيز السلوك السيكيباتي لدى الاعضاء ..

وفيسا يلي مقتطفات من التقارير الدورية التي كان يسجلها الباحث اثناء عمله مع الجماعات كاختصاصي جماعة .

قيام الجماعة برحلة الى المناطق الاثرية بمنطقة اهرام الجيزة

١٩٨٠/٢/١٥

اتفقت الجماعة على القيام برحلة الى اهرام الجيزة وكان رئيس الجماعة (عادل) ينظم الادوات التي سوف تستخدمها الجماعة مثل الادوات الرياضية كما قام (ناصر) المندوب بالاجتماعي باعداد التغذية التي سوف نتناولها الجماعة خلال الرحلة ، وكان الاعضاء مسرورين للقيام بهذه الرحلة ، واستقل الاعضاء الاتوبيس وفي اثناء سير الاتوبيس اشار (محمود) للاخصائي الى احد المقاعد المزدقة واخذ ينادى على بعض الاعضاء ليظهر لهم هذه الملاحظة وقال ان هذا تخريب ودمار على البلد واصبحت هناك احاديث جانبية بخصوص تلف وسائل المواصلات وعدم المحافظة عليها . واما بدأ الاعضاء في التوجه نحو الاهرام واقترب احد المرشدين وسألهم عن اى خدمة فسمح له الاخصائي ان لنا بعض المعلومات التاريخية العامة عن تلك المنطقة ، ومن (صالح) للعضو (محسن) ان هذا الشخص يلبس جلبابه ولديه معلومات ويتحدث بلغات اجنبية فرد عليه الاخصائي بانها خبرة طويلة ومهنية يتوارثه من الاجداد ومعظم الافراد الذين يسكنون المنطقة يقومون بهذا العمل ، واخذ المرشد - يعطيهم معلومات عن الراديب التي تحت الاهرام وكيفية الاحتفاظ بسمياء الفراغة وطرق تحنيطها وكيفية نقل حجارة الاهرام ، وفجأة قال العضو (عادل سيد) انه اول مره يسمع فيها مثل هذه المعلومات بدأت الجماعة تقوم بجولة بعد هذا الشيء نحو مكان ابو الهول فعلق (مصطفى) انه كان يحضر للاهرام للتنزه

مع بعض اصحابه وفي كل مرة يزعمه في التعلق على الاحرام او الدخول في الحلبه
او بعض الحجاورة او الكتابة على الحوائط ويعتبر الان ان هذا خطأ يجب عدم
القيام به مرة اخرى. واثناء سهر الاعضاء كان احد الهاح يقف مع بعض
اصدقائه امام مراكب الشمس يتناولون كريب الصبر وكان احدهم يمك يكتوب
يجمع فيه تلك الاكواب الفارغة فلاحظ الاعضاء ذلك و اشار الضوابط الى اتمام
الهاح الاجانب بالحفاضة على تلك الاماكن على الرغم من انها ليست بلدهم
احترامها كما انهم مقدمة وغالبا ان نفع ذلك مثلهم وعلق (محسن) لما لا ندرس
بالتفصيل لانها شقة في الاستماع الى قصتها بالتفصيل وتظهر عظمة الفراعنة
فقدخل الاخلاء، موضحا انها اعظم اثار في تاريخ البشرية ولذلك لا بد
ان نحافظ عليها وتوجه الآخرين نحو ذلك مع امكان مساعدة معظم الآثار عن
طريق الشرائط السينمائية التي يستطيع الاخصائى الحصول عليها فوافق الاعضاء على
ذلك حتى يتعرفوا على معظم الآثار التي يمكن زيارتها ومشاهدتها ، ووصل اعضاء
الى منطقة ابي الهول وبدأ الاعضاء فى الاستماع إلى أحد المرشدين حول قصة
ابى الهول .

تحليل

يتضح من هذا التسجيل السابق ان اعضاء الجماعة كانوا يلعبون السى
المناطق الاثرية والسياحية على انها اماكن للتنزه وقضاء وقت الفراغ ولكن مع
التدخل الهنى للاخصائى والتركيز على استراتيجية المناقشة فى احداث الغير فى
سلوك الافراد حول تغيير مفهوم تلك الاماكن الاثرية والسياحية امكن للاعضاء
الاستفادة من تلك الزيارة رسميا وسلوكيا .

يتضح من التسجيل ايضا ان اعضاء الجماعة لاحظوا مدى الحفاضة على
المرافق العامة اثناء استخدامهم للتوبيس ومحاولة توجيه الآخرين الى الاضرار
الناجمة من بعض الافعال غير المقبولة ما سيكون له اكبر الاثر فى الاحداث التغيير
فى البيئة التي يعيش فيها هؤلاء الافراد.

وأصبح أعضاء الجماعة يلاحظون سلوك الأفراد في تلك الأماكن مثل
مشاهدة العضو (ناصر) من سلوك بعض السياح الأجانب وتعليق الأعضاء على
هذا السلوك ، وهذا يوضح أن هناك اتجاها نحو المحافظة على الملكية العامة بها
فيها من مناطق أثرية وسياحية ومرافق عامة وأماكن عامة مما جعل الأشخاص يستخدم
استراتيجية البرنامج في العمل على استخدام الشرائح السينمائية الخاصة بالأنصار
المصرية لتتبع هذا الاتجاه نحو المحافظة على تلك الأماكن بصورة أكبر وهذا
يرتبط أيضاً بأثر الله الاتجاه الديني ، التنظيمي في ضرورة الاستعانة ببرامج
تتمشى مع أحداث التغيير في سلوك الأفراد أو في البيئة التي يعيشون في إطارها .

زيارة شركة النيل للكبريت بحرم بك

١٩٨١/٢/٢٥

اتفقت الجماعة على زيارة شركة النيل للكبريت بعد عرض هذا الاقتراح
من الأشخاص وهي ليست بعيدة عن المؤسسة . تقابل الأشخاص مع الأعضاء في الساعة
العاشرة صباحاً وكان الأعضاء يرتدون ملابسهم الخاصة ، وعلق (الجارحي) رئيس
الجماعة أن كل عضو نظيف اليوم وملابسه تمام لأننا خارجين في مكان عام ، فسررد
الأشخاص بأن كل وقت يحتاج إلى أن يكون الإنسان نظيف ومنظم وجاء الأعضاء
فيما عدا العضو (بدر) الذي بقي بالمؤسسة لمرضه وإثاء السهر قال العضو (منصور)
أنه يرغب العمل في شركة مثل هذه ليأخذ مرتب ويبعد عن المؤسسة وقال (حسن)
هل يمكن الخروج مع الجماعة بصفة دورية لزيارة مثل هذه الأماكن بدلاً من البقاء
بالمؤسسة ، فرد الأشخاص أن المؤسسة لها نظام وبرنامج يجب اتباعه ومن خلال هذا
النظام يمكن عمل الزيارات والرحلات ، وأضاف مشرف المؤسسة المصاحب للأعضاء أنتم
دائماً عازمين الخروج ، ولماذا عملوا هذه المؤسسات فحمت أعضاء الجماعة ويجب
أن العلاقة معه لم تكن طيبة ، فعلق الأشخاص أن كل شيء له وقت يناسبه وفي الطريق
أشار العضو (مرزوق) إلى حفرة وسط الطريق وقال أنها يمكن أن تسبب حوادث في
هذه المنطقة ، كما أن إنشاء كوبري محرم بك سبب تلف أعمدة النور كذلك فرد

الاخصائى ان الكوبرى ليسهل المرور من المؤكد يعمل حساب مثل هذه الامور فعملى
نلتص ان هذا ايضا خسارة لان البراميل يمكن الاستفادة منها فرد (الجارحى)
ربما بها مواد تالفة وقال (منصور) ان رميها فى الطريق خطأ لانه مكان عام
كما حدثنا الاخصائى فى مرة سابقة .

ووصلنا المنع وتوقفنا حتى يتمل مسئول الامن باخصائى المنع الاستعداد
(محمود) وسأل الجارحى لماذا لايطبق قوانين الانضباط التى نسمع عنها فى القاهرة
من حيث غلق المحلات والمحافظة على الاماكن العامة على الاسكندرية ، فعلق الشرف
حيث ان الاسكندرية مدينة صغيرة وانشاء الاخصائى ان الاسكندرية مدينة سياحية
والوفد السياحية تأتى فى اى وقت ، ومعظم نشاط الاسكندرية صيفا ، ولذلك تركيز
العمل النشاط يكون فى الشتاء ، وجاء الاستاذ (محمود) ورحب بنا واصطحبنا الى
المكتبة واعطى فكرة عن المنع وانتاجه والانشطة التى يقوم بها العمال وسأل العضو
(منصور) عن طريقة الالتحاق بالعمل ، والعضو (حسن) عن انواع المنتجات وعندما
علم ان المنع يهتم بالسكان الجاهزة اندعش الاعضاء وبدأ اخصائى المنع فى
جولة مع الجماعة فى عنابر الشركة من اول اتلعملية الانتاجية الخاصة باعداد المواد
الكيميائية حتى تغليف الطلب ، وفى النهاية قدم بعض الهديا الرمزية للاعضاء . وكان
الاعضاء مسرورين بذلك وشكرنا الاخصائى وانصرفنا ، وفى الطريق اراد العضو
(ابراهيم) ان يفتح العلبة واخذ يقضع بعض اوراقها ، وقام برمي الاوراق فى صندوق
القمامة الموجود فى ناصية الطريق معلقا اننا يجب ان نحافظ على الطريق العام
وكان بها بعض غلب الكبرين الملون وعليها بعض النماظر الاثرية كالامهرام
وأبر الهول فعلق العضو لو كانت هناك مناظر اخرى لكان افضل كالمناظر التى نراها
فى السينما وكانت احد عربات النقل التى تحمل اسفلت الطريق تمر فى ذلك
الوقت بالقرب من المؤسسة ولسوء الجو كان الاسفلت يتطاير واخذ يشوه الطريق
فعلق العضو (شعبان) ان هؤلاء يتسببون فى تلف الطريق العامة فرد مشرف
المؤسسة ، خليكم ماشانكم وهذه الطرق ، فرد (الجارحى) انها مسئولية كل واحد
وعلى الاخصائى لو كل انسان يترك المسئولية لغيره لن نجد أى انسان يهتم لهذه
الموضوعات ولما وصلت الجماعة إلى المؤسسة وأخذ الاعضاء يشكرون الاخصائى

ويعرضون هداياهم لكي يشامعوا باقي اعضاء المؤسة وشكر الاخصائى مشـرف
المؤسة لحضوره مع الجماعة .

تحليل

من التسجيل السابق يتضح ان الجماعة لها رغبة فى الاتصال بالمجتمع فكل منهم
يفكر فى العمل ، ولذلك كانت زيارة الشركة مناسبة للاعضاء فتفتح مجالات عمل
لهم .

ويتضح من التسجيل ايضا بداية نمو الاتجاه المحافظة على الملكية العامة
حيث ترى ان بعض الاعضاء يلاحظون ما هو موجود بالطرق العامة التى يسهرون عليها
كما فعل العضو (مرزوق) على الحفرة الموجودة فى الطريق وخطورتها وقسـال
(الجارحى) ان هناك براميل بها مواد تالفة من الشركات وعلق (منصور) انها
خطيرة بوجودها فى الطريق العام بالاضافة الى اهمتـام الاعضاء بقوانين الانضباط التى
تطبق بالمقاهمة حيث سأل عن ذلك رئيس الجماعة (الجارحى) ووضح له الاخصائى
طبيعة ومغلف هذه القنوتين .

ويمكن ان نلاحظ ايضا تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الاماكن العامة من
حيث سلوك للعضو (ابراهيم) وقيامه بالقاء الاوراق له بصندوق القمامة ما يـدل
على مراعاته على الاماكن العامة كجانب من جوانب المحافظة على الملكية العامة
وقد عبر عن الاهتمام بالاماكن العامة العضو (مرزوق) و(منصور) ويلاحظ ان هؤلاء
الاعضاء يحتاجون الى دوام الاتصال بالبيئة حتى لا يعيشون فى عزلة لان البيئة
اداة اساسية لاحداث التغيير المرغوب فى الافراد والجماعات .

استخدام اللوحات الإرشادية والملصقات توعية التلاميذ للمحافظة على الملكية العامة

١٩٨٠-١٩٨١

الثناء قبيلام الجماعة تعليق بعض اللوحات التي تحمل اسم الجماعة الخاصة
مارشادات تحت إشراف وتوجيه للمحافظة على الملكية العامة بالمدرسة وخارجها مثل
(الماكن العامة ملك الجميع) و(المناطق الأثرية هي تاريخ مصر) و(حافظوا على
وسمى النقل العام)، وكان العضو (عماد) يعلق أحد اللوحات أمام الجمعية
لتعاونية فباء عضو من الجماعة الضابطة (صابر) وحال أن يساعده، ورفض (عماد)
فدخل الاختصاصي حوضاً لعماد أنه لمانع من التعاون مع أي عضو يرغب مساعدته
وتحقت العضو (عليه) مع الاختصاصي وأوضح أنه طبق هو وبعض الزملاء المقياس
الذي طبقه الاختصاصي مع الجماعة التجريبية التي يعمل معها وأنه يرغب المشاركة
في هذه النشاط وهو يعلم ماتمارسه الجماعة ويتابع ذلك هو وبقية الأعضاء وأخيراً
يعرض بعض مقترحاته ومعلمها مشروعات تبارس من أجل المحافظة على البيئة
كالنظافة والزيارات للمؤسسات الموجودة في البيئة وشكر الاختصاصي العضو على
شعوره ومقترحاته وأن سيبحث مع اختصاصي المدرسة في الموضوع وكان أحد المدرسين
المشرفين هنالك اليوم يلاحظ مايقوم به الأعضاء وسأل (سامح) عما يفعلون فقال أننا
جماعة (البناء مصر) نقوم ببرامج خاصة بخدمة البيئة، فشكره المدرس وشجعه
مما جعل بقية الأعضاء ومنهم (إبراهيم) و(سمير) و(عبد الله) و(صلاح) يلتفتون
حول (صلاح) ويلاحظونه عن رأي المدرس في الأعمال التي يقومون بها، وأشار
العضو (عماد) إلى اللوحات الخشبية الموجودة في فناء المدرسة تحتاج إلى طلاء
وقال أنها تحتاج إلى عمل يوم خاص بها حتى تكون نظيفة في شكلها، وأشار (سامح)
إلى أنها يمكن أن تنقسم بعمل مثل هذه اللوحات وتعليقها في أماكن أخرى غير
المدرسة وسأل (سجدي) يعني فين مثلاً؟ فرد (سامح) في مدارس أخرى أو في
الحياتين، وقال الاختصاصي أنه يوجد لوحات كالتى اصمعا الأعضاء لدى محلهم

الاستعلامات والساحة وكلها توجه الافراد نحو المحافظة على الطرق والمرافق والاثار وغيرها من جوانب الملكية العامة وسأل (سامح) كيفية الحصول عليها فرد الاخصاصى انه يمكن الحصول عليها عن طريق خطاب من ادارة المدرسة واتفقت الجماعة على ان يتولى (سامح) و (ابراهيم) مسئولية احضار هذه اللوحات عن طريق اخصاصى المدرسة .

تحليل

يتضح من التسجيل السابق اتجاه اعضاء الجماعة نحو القيام باعمال تدل على التنمية والاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة ونحو نشاطهم من الامتصاصات الشخصية التى تم المجتمع . كما كان يفعل العضو (عماد) من وضع اللوحات التى تدعو المحافظة على الاماكن العامة ، كما يتضح ايضا تأخير الجماعة على باقى الجماعات الاخرى ومنهم الجماعة الضابطة ، كما يفعل العضو (صابر) عضو الجماعة الضابطة فى ابداء رغبته المشاركة مع اعضاء الجماعة التجريبية وهو باقى اعضاء الجماعة الضابطة بالمدرسة هذا بالإضافة الى ان اهتمام المدرسين والتلاميذ بالمدرسة يعطى مكانة عالية للجماعة التجريبية كما تم فى حديث مع المدرس مع (سامح) رئيس الجماعة كذلك يلاحظ ان الجماعة التجريبية بدأت تهتم بالقيام باعمالها ومشروعاتها فى اماكن خارج نطاق المدرسة واتضح ذلك فى حديث (سامح) مع العضو (عماد) وتدخل الاخصاصى وتوضح بعض الامكانيات التى يمكن استخدامها لتحقيق اهداف الجماعة ومنها مصلحة الاستعلامات ونبذة الساحة .

زيارة الجماعة لقصر الثقافة والاحياء المائثة بالانفوشي

١٩٨١/١/١٥ .

تجمع اعضاء بقاء المدرسة للذهاب الى منطقة الانفوشي لزيارة قصر ثقافة الذى يتميز بالنشاط الثقافى والاجتماعى بالإضافة الى وجود فى منطقة تتميز بالاشجار ومركز لصيد الاسماك وأهم متحف للاحياء المائثة وغيرها . واستقبل اعضاء الترام سهر الترام على العضو (ابراهيم) ان ترام الاسكندرية من احسن الترام

ولكن البعض لا يحافظ عليه فهناك من يرمى بعض الأوراق في إرضيات الترام وانحنى
واخذ ورقة وأشار الى ان كل فرد لو نظف مكانه الذي يوجد فيه لاصبح مل المكان
نظيفا ، ونظر (سامح) والاختائي وقال ان الترام الاسكتندية افضل من ترام
القاهرة حيث ان الجماعة كانت تعلم ان الاختائي يعمل بالقاهرة فرد الاختائي بقوله
حقا انها احسن ولكن نلاحظ ان عدد السكان بالقاهرة ! كثر بالاضافة الى سوء
الاستخدام فإى وسيلة لانحافظ عليها يمكن ان تصبح غير نظيفة ووصل الترام أمام قصر
الثقافة وعند دخولنا رحب مدير القصر بنا وشرح لنا أهم الأنشطة الثقافية والاجتماعية
التي يقوم بها وسأل (عبد الله) عما اذا كان هناك نشاط فني يرتبط بالجماعة
فرد المدير أن أعضاء قصر الثقافة يقيمون المعارض المعبرة عن المجتمع ومشكلاته
خاصة نحن في مجتمع مهدين وفيه مجالات للتعبير بالاضافة الى توجيه الافراد الى
كيفية حل المشكلات وسأل (احمد) عن وجود جماعة للخدمة العامة فرد المدير
اننا نخدم المجتمع في الوقت الذي يحتاج الى جهود الاعضاء ولكن لا توجد جماعة
متخصصة للخدمة العامة وقال (سامح) معلقا مثل الجماعة التي ننتمي اليها ، واضاف
ان الجماعة يمكن ان تساهم في مشروع خيمة المجتمع واصطحب الشرف الثقافي
الاعضاء لزيارة المكتبة والعرض والشرح واثناء مشاهدته بعض الكتب بالمكتبة
للتعرف على انواعها لاحظ العنبر (فوزي) بعض الكتب الممزقة وسأل الشرف الثقافي
عن السبب وراء ذلك وهل يتصرفون على فاعليها معلق الشرف انه كثيرا ما يمزقون
اوراق الكتب واخذ يقدم للجماعة بعض الامثلة ، واضاف وطبعها احيلنا يمعن التعرف
على الافراد الذين يفعلون ذلك فعرض (مجدى) على الشرف الثقافي استعداده من
وبقية أعضاء الجماعة اصلاح الكتب الممزقة لأن هذا من أهداف الجماعة ونظف
للاختائي وقال مش كده يا استاذ ؟ وايد الاختائي كلام (مجدى) واضاف أنه
واجب كل مواطن ان يفعل ذلك في اى مجال واضاف (مجدى) بشرط استعداد
الامكانيات اللازمة فضحك الشرف الثقافي وقال انه متجه لتأدية القرصة لكي يدرس
الجماعة نشاطها بقصر الثقافة وبعد انتهاء زيارة قصر الثقافة شكر الاختائي الأعضاء
الشرف الثقافي وانصرفوا واتجهت الجماعة الى معهد الاحياء المائية القريب من قصر

الثقافة وفي الطريق فامد العضو (عبد الله) بعض عربات جمع القمامة تسير محملة بكبيات كبيرة وتتقاطع في الطريق وفي هذه الاثناء كان هناك فوج سياحي من الاجانب يزور المنطقة فقال (صلاح) حاجة تكف بدل ما ينظفوا المكان يتسببون في اتساخه وظهوره بمظهر غير مشرف وعند مدخل الاحياء المائية كان يوجد هيكل عظمي لديناصور وشرح مشرف المعهد تاريخ الديناصور والاسماك الموجودة في الاحواض . وكان احد السياح ممكنا بدفتر يسجل فيه الاسماك وبعض المعلومات بطريقة توضح اهتمامه بالمعروض وقام العضو (صلاح) بتسجيل بعض المعلومات انعروضات المعروض وقام (مجدى) بعض السياح وهم يشاهدون المعروضات وقد اخذ الاعضاء بعض الصور التذكارية والتقط (مجدى) صورة لمنطقة بها قاذورات وقال (احمد) اكتب تحتها " انظر حولك " فضحك الاعضاء فعلق الاخصائي بأنه تعليق طريف ويجب ان ينظر كل انسان حوله في المكان الذى يعمل ويعيش فيه واثناء تناول الاعضاء لبعض السندوتشات لاحظ (سامح) مسكنا بكيس نايلون مغير فيه الفضلات والاوراق ولم يعلق احد على ذلك .

تحليل

من التسجيل السابق تتضح توجيه اهتمامات الاعضاء وتلبية اتجاهااتهم نحو المحافظة على الملكية العامة ويلاحظ ان العضو (ابراهيم) تنبهر سلوكه ففى الاستنتاجات الاخيرة حيث يلاحظ نظافة وسائل النقل العام (الترام) ويحاول اثبات انه يحافظ عليها وتياهه بالتقاط ورقة من الترم وقد كان العضو (ابراهيم) لايهتم بالمحافظة على الملكية العامة فقد لاحظ الاخصائي في الاجتماع الاول انه يقسم بالكتابة بالطباشير على ادراج الفصل .

ويلاحظ ايضا اهتمام العضو (عبد الله) بأهمية مشاركة قصر الثقافة فى خدمة البيئة ، وسؤال مدير القصر حول هذا الموضوع ، هذا بالإضافة الى طلب رئيس الجماعة (سامح) الى امكانية مساهمة الجماعة فى اى مشروع لخدمة المجتمع وملاحظة العضو (فوزى) للكتبت المرمقة ومناقشة المشرف الثقافى .

الفصل السابع

العلاقة بين قيام الأخصائى الإجتماعى بأعمال الريادة
مع جماعة الفصل المدرسى ونموها الإجتماعى

ملخص دراسة تجريبية قام بها الأستاذ الدكتور / كرم محمد الجندى
والنسخة الاصلية للبحث مودعة بمكتبة
كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة حلوان

العلاقة بين قيام الأخلاقي الاجتماعي بأعمال الريادة مع جماعة القمل المدرسي ونموها الاجتماعي*

مقدمة

ان المجتمع اذ يهتم بتنمية موارده وامكانياته المادية وثرواته الاقتصادية فان الثروة البشرية فيه - وهي الأصل في كل ما عداها من ثروات - يجب أن تلقى منه الاهتمام الأول . وثروة مجتمعا البشريه تتمثل لافى الأبدى العاملة فقط ، ولا فى العقول الناضجة المفكسرة فحسب ، بل وفيما يتوفر لديه أيضا من أبناءهم الآن فى المراحل الأولى من حياتهم وفى الغد رجاله الذين سيتحملون مسئوليات النمو والتطور .

والمدرسة من أهم المؤسسات التى يعهد اليها المجتمع بمهمة رعاية أبنائه وتنشئتهم واكسابهم القيم والاتجاهات البناءة الى جانب اكسابهم المعارف والمهارات . وقد دخلت الخدمة الاجتماعية المدرسة واستخدمت بالمجال التعليمى لكى تساعده على تحقيق أهدافه الخاصة وأن المدرسة لم تعد مجرد مؤسسة تعليمية فحسب بل ومؤسسة تربية ذات وظائف اجتماعية .

الا انه نبيى أن ممارسة الخدمة الاجتماعية فى هذا المجال تعترضها عدة صعوبات ، الأمر الذى لم يعد خافيا على أحد ، بل عبرت عنه بعض الكتابات والآراء . ولاشك أن هذه الصعوبات تعترض ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية بعامه وطريقه خدمة الجماعة بخاصة . وقسدد تحقق الباحث من ذلك عن طريق دراسته استطلاعية حيث لم يقنصر على مجرد الأقوال او الملاحظات ، وتبنى من دراسته أن هذه الصعوبات قد

جاءت نتيجة عدد الفترات المدرسية وما ترتب على ذلك من قصر فترة اليوم المدرسى بما لايسمح لجماعات النشاط المدرسية أن تنشط وتعمل .

ولما كانت جماعات النشاط المدرسية - بالنسبة لطريقة خدمة الجماعة - بمثابة أداة عن طريقها يمكن تحقيق ماتنشد من أهداف تتمثل فى مساعدة أفرادها على النمو والتغير واكتساب الخبرات والمهارات التى تساعدهم على التكيف الناجح للمواقف المختلفة التى تواجههم فى الحياة ، ولما كانت جماعات النشاط هذه لم تعد - بسبب الظروف السابق الإشارة إليها - قادرة على أن تعمل ونشط ، فكر الباحث مثلاً : هل يمكن استخدام هذه الطريقة مع النوع الآخر من الجماعات التى نسميها المدرسة وهى جماعات التحول المدرسية ؟ وهل يمكن اذا ما قام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع هذا النوع من الجماعات - مسترشداً بما جاءت به النشرة الخاصة بأعمال الريادة والنشاط المدرسى المادرة من وزارة التربية والتعليم - أن يساعدها لكى تحقق نموا اجتماعيا ؟

تأسس على ماسبق اشتق الباحث عددا من الفروض التى قامت هذه الدراسة بمحاولة الاجابة عنها باستخدام المنهج التجريبي والتي اشتملت على أربعة فصول ، عالج أولها الاطار المنهجى حيث تضمن توضيح المشكلة موضوع البحث ، وأهميتها وأسباب اختيارها ، والفروض المنشقة عنها ، والمفاهيم الأساسية المستخدمة فى البحث ، ثم تحديد المنهج والأدوات المستخدمة فيه ، وكذلك مجالاته الثلاث . أما العمل الثانى فقد اشتمل على توضيح للكيفية التى تم بواسطتها اعداد المقاييس والأدوات المختلفة التى قام الباحث بـ استخدامها فى قياس المتغيرات التى تضمنتها الدراسة ، كما اشتمل هذا العمل أيضا على عمليات اختيار صدق وثبات تلك الأدوات . أما الفصل الثالث فقد خصص لعمليات القياس القبلى للجماعات التى تكون منها مجتمع البحث وهى ثلاثة ، استخدمت

احداها كجماعة تجريبية ، أما الجماعتين الآخرين فكانتا جماعتين ضابطين . هذا ، ولقد اشتمل الفصل الرابع على عمليات القياس البعدى ونتائج البحث . ثم جاءت الملحقات فى ختام الرسالة مشتملة على بعض الجوانب التى لزم توضيحها .

ولقد قام الباحث بدراسته هذه عن ايمان منه بأن الخدمة الاجتماعية يجب أن تطور نفسها لتواكب التغير السريع الذى يمر به مجتمعا ، لتؤدى دورها فى خدمته وتنشئة واعداً أبنائهم وتنمية شخصياتهم لتحمل مسئوليات المستقبل .

والله الموفق ،،

الاطار المنهجي للبحث

أولا - المشكلة موضوع البحث - أهميتها وأسباب اختيارها

لما كان الشعور بوجود المشكلة هو الحافز الطبيعي الذى يحفز العقل البشرى على البحث والاستقصاء (١)، فسنبدأ بعرض المشكلة موضوع البحث وأهميتها وأسباب اختيارها فيما يلى :

لقد تطورت وظيفة المدرسة تبعا لتطور المجتمع ذاته ، فأصبحت مؤسسة تربوية ذات أهداف اجتماعية ، بعد أن كانت مجرد مؤسسة تعليمية تركز كل اهتماماتها على تلقين الطلاب لبعض المواد الدراسية المتشعبة ، ولما كان طلاب اليوم هم قوة المجتمع التى يتعهدون ويرعاها لتقوم بمسؤولياتها فى المستقبل ، فان المدرسة بذلك تكون مؤسسة ذات دور على جانب كبير من الأهمية فى نمو المجتمع وتقدمه ، وبالتالي فان أى جهد يبذل بغرض مساعدة المدرسة ومساعدتها على تحقيق أهدافها يكون فى الواقع مساهمة لتحقيق النمو الذى يصبو اليه المجتمع ذاته .

والخدمة الاجتماعية من المهن التى أخذت دورها فى هذا المجال الهام ، إيمانا منها - واعترافا من المؤسسة التعليمية ذاتها - بأن الخدمة الاجتماعية بمثابة ضرورة من ضرورات النهوض بهذا المجال الحيوى فى المجتمع ، وعلى ذلك فان كل دراسة تجرى فى هذا المجال يملك الاستفادة بنتائجها لزيادة فاعلية المهنة من ناحية ، ودعم المؤسسة التعليمية من ناحية أخرى وبالتالي تقدم المجتمع والنهوض به .

ولما كان معلوما أن خدمة الجماعة - كطريقة للعمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية - عندما يؤخذ بها فى أى

(١) السيد محمد خيرى : الاحياء فى البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٠ ،

من مؤسسات المجتمع يكون غرضها الأساسى مساعدة هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها الى جانب مساعدة الأعضاء والجماعات على النمو والتقدم ، وأن من أهداف المدرسة العمل على تنمية معارف الطلاب ومعلوماتهم المرتبطة بشتى مجالات الحياة حسب مناهج دراسية منظمة ، الى جانب اكسابهم القيم والاتجاهات المتفقة مع فلسفة المجتمع وثقافته ، بالإضافة الى المهارات والخبرات التى تعدهم لممارسة الحياة كمواطنين صالحين قادرين على تحمل المسئوليات عن رغبة ورضا ، ولما كانت المناهج الدراسية التى تدرس داخل الفصل لا يمكن الاعتماد عليها وحدها فى تحقيق الأهداف المشار اليها حيث ينقصها عامل الممارسة ، لذلك كان لابد من وجود وسيلة تعمل على تكملة هذا النقص ، ومن ثم وجد بالمدرسة نظام جماعات النشاط المدرسية للمساعدة على تحقيق تلك الأهداف .

الا أنه لوحظ من خلال اتمال الباحث ببعض المدارس المختلفة ومن خلال مناقشاته مع طلاب الخدمة الاجتماعية سواء داخل قاعات الدرس أو أثناء قيامهم بالتدريب الميدانى بالمجالات التعليمية ، أن هناك من الصعوبات ما يحول دون فاعلية جماعات النشاط المدرسى فى الوقت الحاضر من أهمها صعوبة تدبير الوقت المناسب لاجتماع هذه الجماعات خلال اليوم المدرسى بسبب تعدد الفترات الدراسية ، الأمر الذى لم يؤثر فقط على درجة فاعليتها بل على وجودها أو قيامها أصلا .

يعزز ملاحظة الباحث تلك ، ما ذكره بعض من القيسادات المسئولة فى قطاع التعليم والخدمة الاجتماعية فى هذا المدد ، حيث قيل : " ... لوحظ أن الكثير من المدارس الآن فى مختلف مراحل التعليم - عامة كانت أو فنية - مشغولة بأكثر من فترة ، والوقت الذى يسمح للتلاميذ والطلاب بممارسة مناشطهم المختلفة ضيق للغاية ، وقد لا يتجاوز ربع الساعة فى الكثير من الأحيان وهى الفسحة من الوقت التى تقع بين نهاية الفترة الأولى وبداية الفترة

الثانية للدراسة • وحتى بالنسبة للمدارس القليلة التي تعمل بنظام اليوم الكامل ، فقد اختصر فيها وقت الفسحة الذي كان يتسع في الماضي لمزاولة بعض ألوان النشاط • وهكذا نرى أن النشاط الاجتماعي في هذه الظروف يصعب ممارسته بانطلاق في مثل هذا النوع من المدارس " (١).

ولقد كان لهذا الوضع آثاره السلبية على موقف الأخصائسي الاجتماعي وفاعليته في المجال التعليمي ، ذلك لأنه يتعامل مع التلاميذ - سواء على المستوى الفردي أو الجماعي - خارج وقت الحصص أساسا ، وبالتالي فكيف يعمل معهم مع عدم توفر هذا الوقت في أغلب الأحيان ؟ وكيف يقوم بدوره مع الجماعات ويعمل معها بالأساليب المهنية للخدمة الاجتماعية ؟ في هذا الصدد ذكر أحد وكلاء الوزارة للتربية والتعليم ما يلي :

" مع كثرة أعباء وزارة التربية والتعليم ، وضغط المواطنين على التعليم بعد أن صار مجانيا في مراحل ، تحول امكانيات الكثير من المدارس دون تحقيق أهداف التربية الاجتماعية كاملة • فمن وجود نظام الفترتين في المدرسة الواحدة ، ومن ازدحام الفصول بالتلاميذ حتى بلغ عددهم ٧٠ تلميذا في الفصل الواحد أحيانا ، ومن عدم وجود أماكن صالحة لممارسة النشاط الاجتماعي بالمدرسة ، ومن استهلاك المدرس الرائد بسبب زيادة نصاب الحصص ، وتثقله بالحصص الإضافية وبالتدريس في فصول الخدمات والمدارس الخاصة ، والدروس الخصوصية ، ومن ضعف الميزانيات ٠٠٠ كل هذا أدى بالطبع الى التأثير في كمية الخدمات الاجتماعية المدرسية ونوعيتها . ولكن هل هذا يعني أن نعود الى الخلف ؟ أبدا ، ان الأخصائسي الاجتماعي وقد أوتى من الخبرة المهنية يجب أن يكون مرنا قادرا على

(١) الدراسات الميدانية للأخصائيات والأخصائيين الاجتماعيين ، وزارة التربية والتعليم ، الإدارة العامة لرعاية الطلاب ، التربية الاجتماعية ، ١٩٦٩ ، ص ٨٣ .

التطور والتغيير وفق مقتضيات الحال^(١).

بالإضافة الى ماسبق ، قام الباحث بالاتصال ببعض الأخصائيين الاجتماعيين بالمرحلتين الاعدادية والثانوية ، وبعض المختصين بإدارات التربية الاجتماعية ، سواء كان ذلك من أجل المناقشة واستطلاع آرائهم حول هذا الوضع^(٢) ، أو بحكم اشرافه على بعض الطلاب الذين يؤدون تدريبهم الميداني بالمؤسسات التعليمية ، وكانت انطباعات كل من اتصل بهم أن الأخصائي الاجتماعي في المجال التعليمي يعمل الآن في ظروف صعبة ، وبالرغم من تمسك بعضهم بالعمل إلا أن هذا التمسك لا يكفي مالم تهيأ لهم الظروف المناسبة . ولذاك أن العوامل السابقة كانت من دواعي قيام الباحث بهذه الدراسة .

وثمة أسباب أخرى كان لها أثرها في توجيه الباحث للقيام بالدراسة منها أن الظروف السابقة الاشارة اليها لاتتيح للكثير من التلاميذ فرص الاشتراك في جماعات النشاط المدرسية ، والتأليسي حرمانهم من الاستفادة بخبرات الحياة الجماعية الموجهة ، وكان ايمان الباحث بأهمية هذه الخبرات بالنسبة للتلاميذ في مراحل تعليمهم المختلفة بمثابة دافع آخر ، عله يمل الي مايمكن أن يعوض بعض ما افتقدوه من خبرات الحياة في جماعات منظمة ذات أهداف اجتماعية.

(١) نفس المرجع ، ص ٥٢ .

(٢) من هؤلاء الأخصائيين ، السادة :

- يوسف غنام : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة العباسية الاعدادية للبنين .
- محمد عبد النبي : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة رمسيس الاعدادية بشبرا
- علي عثمان علي : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة الاهرام الثانوية بالعباسية .
- فؤاد شعراوي : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة الاهرام الثانوية بالعباسية .
- سيد عمران : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة علي عبد اللطيف الاعدادية بجاردن سيتي .
- علي عبد الحميد : الأخصائي الاجتماعي بمدرسة الحسينية الاعدادية بالعباسية .

ومن الموجهين ، السادة :

- محمد زهران : مقرر التربية الاجتماعية بمكتب التربية الاجتماعية لمحافظة القاهرة .
- ابراهيم نصيف : الموجه الاول بالإدارة العامة للتربية الاجتماعية .

• هذا ، ولكن الباحث لم يكتف في هذا الصدد على مجرد الملاحظة أو على ماذكر من وجهات نظر ، بل أنه أكد ذلك عن طريق القيام بدراسة كشفية ميدانية لاستطلاع رأى عينة من الأخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بمجال التعليم الاعدادى بمحافظة القاهرة بشأن الحالة التى عليها جماعات النشاط المدرسية فى الظروف الراهنة للمؤسسة التعليمية ، خرج منها بما يعزز ماسبق عرضه بشأن تلك الجماعات وما يواجهها من صعوبات ، وأن التفكير فى ايجاد حل أو حلول تتناسب والوضع الراهن للمؤسسة التعليمية أصبح ضرورة ملحة (١) بناء على ماسبق يمكن بلورة مشكلة البحث فيما يلى :

لما كان من وظائف المدرسة مساعدة الطالب على النمو الاجتماعى عن طريق اكسابه الخبرات والمهارات التى تساعده على التكيف الناجح للمواقف المختلفة التى يتعرض لها فى الحياة العامة ، ولما كانت الجماعة هى من الادوات الرئيسية التى تستخدمها المدرسة فى تحقيق هذا النمو ، لذا فقد اتجهت الخدمة الاجتماعية المدرسية الى اعتبار كل من جماعة الفصل ، وجماعة النشاط أدوات مدرسية صالحة لتقديم خدمات اجتماعية للطلاب (٢) .

ولما كانت جماعات النشاط - كما سبق أن أوضحنا - تعترضها الان صعوبات تعوق فاعليتها بالدرجة التى يمكن بواسطتها مساعدة الطلاب على النمو واكتساب الصفات الاجتماعية المرجوة ، فهل يمكن بالتالى الاتجاه نحو استخدام النوع الآخر من الجماعات ، وهى جماعات الفصول ، والعمل معها ، والاستفادة بها كوسائل يمكن بواسطتها المساعدة فى تحقيق النمو المنشود للأفراد والجماعات ؟

(١) انظر ص ١٣٨ .

(٢) عدلى سليمان ، وعبد المنعم هاشم : الجماعات بين التنشئة والتنمية ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٣ ، ص ٩٤

ومن ناحية أخرى ، فانه طالما توجد أمام طريقة العمل مسـعـ الجماعات صعوبات تعوق فاعليتها فى تحقيق الأهداف المرجوة عن طريق جماعات النشاط الاختباريه ، فهل يمكن استخدام هذه الطريقة للعمل بها مع جماعات الفصول المدرسية ذاتها فى نطاق الامكانيات المتاحة والظروف الواقعية للمؤسسة التعليمية ؟

وحيث انه يوجد بالمدارس الاعدادية والثانوية فترة أسبوعية ضمن الجدول المدرسى تعرف " بحصة الريادة " ولهذه الحصة دليل حـاص يعرف بدليل أعمال الريادة ^(١) مع جماعات الفصول المدرسية الآن بعض المدارس تأخذ بهذا النظام بينما لا تأخذ به الأخرى ، وذلك لعدة أسباب أسفرت عنها الدراسة الكشفية التى قام بها الباحث - والسابق الإشارة إليها - فنرض استطلاع رأى الأخصائيين الاجتماعيين بشأن الحالة التى عليها جماعات النشاط وأعمال الريادة ، حيث كان من أهم تلك الأسباب تثقيل المدرس الرائد بنصيب وافر من الحصص الأساسية والاضافية مما يجعله يركن الى استغلال حصص الريادة اما لاتجاوز الأعمال المكتتبية أو لاعتبارها فرصة للراحة من عناء العمل والاجهاد . الى جانب أن البعض منهم تنقصه الخبرة والمهارة فى العمل مع الجماعات ، والقدرة على توجيه التفاعل بما يحقق الأهداف المرجوة من هذا النظام خاصة من لم يتخرج منهم من كليات تربوية .

وعلى ذلك ، فعل يمكن اذا ما قام الاخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع جماعة الفصل - مسترشدا بما جاء به النشرة الخاصة بأعمال الريادة والنشاط المدرسى - أن يساعد هذه الجماعة أن تحقق سوا اجتماعيا ؟ وهل يمكن العمل معها خلال فترات أخرى بخلاف حصص الريادة الأسبوعية ؟

(١) نشرة عامة رقم ١٦٠ بتاريخ ١٩٦٩/٩/٧ بشأن أعمال الريادة والنشاط المدرسى ، وزارة التربية والتعليم .

ان السؤالين السابقين يمثلان المشكلة الأساسية موضوع البحث ، وقد ماغ الباحث مشكلة البحث على هذه الصورة " اذ أنه يمكن صياغة المشكلة على هيئة أسئلة يضعها الباحث ثم يحاول الاجابة عنها فسي بحثه (١). علما بأن المقصود بالنمو الاجتماعي للجماعة في هذا البحث ، نموها من حيث : العلاقات الاجتماعية (٢) ، والتماكك (٣) ، والاحساس بالمسؤولية الاجتماعية (٤) ، الى جانب نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية لأهميتها بالنسبة ليسر وفاعلية العملية التعليمية (٥).

وهذه الأساليب هي :

- (١) القدرة على الاشتراك في المناقشة ، والتعبير عن الآراء .
- (ب) المحافظة على اثاث المدرسة ، ومرافقها المختلفة ، وعلى
- أثاث الفصل ومظهره ، وعدم الميل الى الاتلاف .
- (ج) انجاز الأعمال والواجبات المدرسية في مواعيدها .
- (د) احترام المدرسين وتقديرهم والحرص على العلاقات الطيبة بهم .
- (هـ) الاهتمام بالمظهر ، والمحافظة على نظافة الملابس والأدوات .
- (و) الانتباه للشرح والاهتمام بالدرس ، وعدم التهرج أثناء الحصص .
- (ز) احترام الزملاء ، وحسن معاملتهم ، وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم .

فروض البحث :

لما كانت الفروض العلمية بمثابة وسيلة تساعد الباحث على أن يتجه مباشرة الى الحقائق العلمية التي ينبغي له أن يبحث عنها

- (١) عبدالباسط محمد حسن : أصول البحث الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، الطبعة الرابعة ، ١٩٧٥ ، ص ١٤٦ .
- (٢) سعد عبدالرحمن : أسس القياس النفسي الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٧ ، ص ٧٢ .
- (٣) محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، مطبعة الكيلاني ، ١٩٧٨ ، ص ٨٤ .
- (٤) نفس المرجع ، ص ٧٠ .
- (٥) انظر ص ص ١٥٨ - ١٦٤

بدلاً من تشتت جهوده^(١)، فقد اشتق من السؤالين السابق الإشارة إليهما
فروض بحثه حيث صاغها في عبارات تقريرية مباشرة^(٢)، وذلك فيما
يلي :

أولاً : جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الأخلاقي الاجتماعي معها
أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث العلاقات
الاجتماعية ، عن غيرها من جماعات الفصول التي لا يستخدم
معها هذا الأسلوب .

ثانياً : جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الأخلاقي الاجتماعي معها
أسلوب الريادة يرتفع مستوى تماسكها ، عن غيرها من جماعات
الفصول التي لا يستخدم معها هذا الأسلوب .

ثالثاً : جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الأخلاقي الاجتماعي معها
أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث الأساس
بالمسؤولية الاجتماعية ، عن غيرها من جماعات الفصول التي
لا يستخدم معها هذا الأسلوب .

رابعاً : جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الأخلاقي الاجتماعي معها أسلوب
الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب
فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية ، عن غيرها
من جماعات الفصول التي لا يستخدم معها هذا الأسلوب .

أهمية البحث :

تأسيساً على ماتقدم يمكن بيان أهمية هذا البحث فيما يلي :-
(١) إيجاد حل يتناسب مع نظام تعدد الفترات المدرسية خلال اليوم
المدرسي ، وما ترتب على ذلك من حرمان الغالبية العظمى من
التلاميذ من الاشتراك في جماعات النشاط المدرسية .

(١) عبدالباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ١٦٠ .
(٢) جابر عبدالحمد جابر ، وأحمد خيرى كاظم : مناهج البحث
في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ،
ص ٦٧ .

- (٢) اتاحة الفرصة لتلاميذ المدرسة للاستفادة بخبرات الحياة الجماعية القائمة على النفاعل الموجه بمعرفة الاخصائيين الاجتماعيين خلال فترات اسبوعية منتظمة .
- (٣) محاولة زيادة التقدير المجتمعي لدور الأخصائي الاجتماعي فسي المجال المدرسي بصفة عامة ، ورفع مكانته في نظر التلاميذ والعاملين في هذا المجال بصفة خاصة .
- (٤) اتاحة الفرصة أمام طريقة خدمة الجماعة كي تمارس مع الفصل المدرسي كجماعة ، واكسابها القدرة على التأثير في سلوك افرادها عن طريق تقوية العلاقات الاجتماعية بينهم .
- (٥) دعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع بما يهيئ أحسن الفرص لتقاء الأفراد والجماعات مع بيئتهم الاجتماعية .
- (٦) ايجاد جو مجتمعي داخل الفصل والمدرسة قوامه العلاقات الطيبة يحفز الطلاب على الانتماء وحسن التعامل والاستفادة من المؤسسة التعليمية لأقصى درجة ممكنة .
- والآن ، وقد عرضنا مشكلة البحث وأسباب اختيارها وأهميتها وما انبثق عنها من فروض ، نعرض المفاهيم الأساسية المستخدمة في البحث في الجزء التالي .

ثانيا - المفاهيم الأساسية المستخدمة في البحث وبعض الحقائق المتعلقة بها

لما كان المفهوم هو الوسيلة الرمزية Symbolic التسمى يستعين بها الانسان للتعبير عن المعاني والافكار المختلفة بغيية توصيلها لغيره من الناس^(١) ، ولما كان تحديد المفاهيم المستخدمة في البحوث العلمية أمرا لازما ، فان الباحث سيتناول في هذا الجزء تحديد المفاهيم الأساسية التي استخدمت في هذه الدراسة ، وذلك في ضوء التعاريف السابقة لكل منها ، حيث " أنه كلما أمكن ربط المفهوم العلمي بالتعريفات السابقة له أصبح من اليسر الوصول الى تحديد دقيق لهذا المفهوم"^(٢) ، ثم يتبع ذلك بعرض بعض الحقائق المتعلقة بها .

ولقد سبق أن حدد الباحث المقصود بالنمو الاجتماعي للجماعة وهو نموها من حيث : العلاقات الاجتماعية ، والتماكك ، والاحساس بالمسئولية الاجتماعية ، وكذا نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية ، ويرجع ذلك الى أهمية هذه الجوانب في حياة الجماعات بصفة عامة ، والتي من بينها جماعة الفصل المدرسي ، فلقد ذكر ان تنمية العلاقات بين أعضاء جماعة الفصل المدرسي يمثل جانبا هاما من جوانب النمو الاجتماعي لهؤلاء الاعضاء ، حيث أن ذلك يزيد من جاذبيتهم لحياة الجماعة ، الأمر الذي ينعكس أثره بالتالى على العملية التعليمية ذاتها^(٣).

وبالنسبة للتماكك ، فهناك الحقيقة التي تقول بأنه كلما ازدادت الجماعة تماككا كلما ازدادت قوتها وفاعليتها في تعديل وتغيير سلوك أفرادها^(٣) . وبالنسبة الى تنمية الاحساس بالمسئولية

(١) ، (٢) عبدالباق محمد حسن : المرجع السابق ، ص ١٠٤-١٠٥ .

(٣) Lindgren, H., Educational Psychology in the Classroom. John Wiley & Sons., Inc., New York, 1957, p. 12.

الاجتماعية فهذا أمر ليس بحاجة الى تبرير ، حيث أن نقض الشعور بالمسؤولية لم يعد شيئا خافيا يحتاج كشفه الى نظر شائب وتأمّل طويل (١). وبالنسبة لأساليب السلوك السبعة فقد اشترك في تحديدها عدد من السادة المدرسين وخبراء التربية لأهميتها وضرورة توفرها في التلاميذ (٢). وسنزيد الأسباب التي بمقتضاها حددنا تلك الجواب - كمتغيرات أساسية في بحثنا - شرحا وتوضيحا عندما نتحدث عقب تعريف كل مفهوم عن بعض الحقائق المتعلقة به .

والآن ، وقد أخذنا فكرة عامة عن المفاهيم سنتناول عرض كل منها مبينين بمفهوم العلاقات الاجتماعية .

١ - العلاقات الاجتماعية

العلاقات ما هي الا حالة نفسية بين الاشخاص ، وهي أداة أو وسيلة لخلق وإيجاد استجابات بين أعضاء الجماعة ، فالعلاقات أساسها الاستجابات الانفعالية التي تملو وتنخفص ، وتتقدم وتتقهقر على أساس السلوك الانساني في المواقف الاجتماعية المختلفة وما يتبعه من استجابات مختلفة (٣).

وعندما نقول العلاقات الاجتماعية فانما نستثنى العلاقات الرسمية مثل علاقة رئيس العمل بالمرءوسين ، وانما نقصد في الواقع العلاقات ذات المركبات النفسية التي تنشأ بين أعضاء جماعة لها من الفرصة ما يمكنها من مزاولة التفاعل الحر المباشر على فترة كافية من الزمن دون قيود تقليدية أو لوائح محددة (٤).

(١) سيد أحمد عثمان : المسؤولية الاجتماعية ، دراسة نفسية - اجتماعية ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ٨ - ١٠ .

(٢) انظر ص ٦٦٤

(٣) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٠٦ .

(٤) سعد عبدالرحمن : المرجع السابق ، ص ٢٥ .

ولما كان التفاعل الاجتماعي يمكن اعتباره الأساسي الأول فسي نشأ العلاقات البشرية وتطورها في أي جماعة من الجماعات ، ومن ثم تتأثر العلاقات بتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض (١)، فقد رأى الباحث توضيح هذا المفهوم وملته بالعلاقات ، وأهمية ذلك في التأثير على السلوك ، ثم لكيفية استخدام طريقة خدمة الجماعة لزيادة التفاعل والعلاقات وتوجيهها من أجل تحقيق الأهداف المبتغاة .

التفاعل الاجتماعي

يشير التفاعل الى السلوك المشترك المتبادل ، والى عملية الأخذ والعطاء بين أفراد الجماعة ، والى الفعل ورد الفعل . والتفاعل في الجماعة ليس غاية في حد ذاته ، بل هو وسيلة تستخدم من أجل تحقيق الأهداف . فأعضاء الجماعة عندما يتفاعلون يعرضون أفكارهم أو يقدمون معلومات ، أو يبحثون عنها ، وكذا عندما يشرون للآخرين كيفية القيام بعمل معين ، أو عندما يتطوعون لتحمل المسؤولية ، فانهم بذلك يتفاعلون مع بعضهم البعض . أي أن التفاعل يتمثل في أفعال السادة ، والاستجابات المترتبة على حدوثها ، هذه الأفعال وردود الأفعال قد تكون ايجابية أو سلبية ، فعلى سبيل المثال: اذا عرض أحد الأعضاء فكرة أو رأيا فان هذا الفعل يمكن أن تكون استجابته لدى عضو آخر القبول أو الرفض . وهذا يؤدي الى دورة جديدة للتفاعل وهكذا . وتتحدد درجة التفاعل في الجماعة تبعا لنوعية العلاقات السائدة بين الأعضاء بعضهم بعض وبينهم وبين الأخصاء (٢).

وأساس التفاعل الاجتماعي هو الاتصال الانساني ، وهو العملية الاجتماعية المركبة التي من خلالها يتم تبادل المعارف ويتم تفسيرها

(١) نفس المرجع السابق ص ٧ - ٩

(٢) Trecker, Harliegh B., Social Group Work Principles and practices, New York, Association Press, 1972, pp. 127-128.

ومهمها ، ويتكون من الرسائل اللفظية وغير اللفظية التى بواسطتها يؤثر البعض على البعض الآخر . فمن طريق اتصال الافراد بعضهم ببعض يتعرف كل منهم على مشاعر الآخرين ، وآمالهم ، وأفكارهم ، وقيمهم ، وعندما يشترك أعضاء الجماعة فى نشاط ويتبادلون المشاعر والأفكار تحدث عملية تأثير متبادل بين بعضهم البعض^(١) . فالتفاعل لا يشير فقط الى مجرد افعال وروود أفعال متبادلة بين الاعضاء ، لكنه يعبر أساسى العلاقات الاجتماعية بين بنى البشر^(٢) .

التفاعل وأهميته فى حياة الجماعة

لاشك أن التطبيق الاجتماعى هو عملة تعلم قائم على التفاعل الاجتماعى ، يقصد الى اكساب الفرد طفلا أو راشدا ، سلوكا ومعايير وقيما تجعل من الممكن له مساهمة جماعة ، كما تكسبه السلوك المناسب لأدوار اجتماعية معينة ، ولتوقعات أعضاء جماعته ، كما يقصد الى ايجاد نوايا داخلية للسلوك ، واستعداد لمطابقة الضوابط الاجتماعية الخارجية وحساسية للاستجابة لها^(٣) . وعليه فان مفهوم التفاعل الاجتماعى يتضمن الانجابة التى ينتج عنها التعلم ، والتعلم يمثل التغير الذى يحدث للكائن الحي نتيجة ذلك^(٤) .

ولقد أوضحت الدراسات التى قام بها هومانز Homans, G.C. أنه كلما زاد تفاعل الناس بعضهم مع البعض الآخر ، فأنهم ينزعون

(١) Roberts, R.W., and Northen. H., Theories of Social work with groups, New York, 1976, pp. 127-128.

(٢) Bany, M.A., and Jonson, L., Classroom group behavior, The MacMillan Company, New York, 1968, p. 34.

(٣) سيد أحمد عثمان : علم النفس الاجتماعى الربوى ، الجزء الاول ، التطبيق الاجتماعى ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ١٩٧٠ ، ص ٢٠ .

(٤) محمد لبيب النجى : الأسس الاجتماعية للتربية ، مكتبة الانجلو المصرية . الطبعة الرابعة ، القاهرة ، ١٩٧١ .

الى تكوين علاقات موجبة من الحب والصداقة والتقبل . وأن التفاعل والمشاركة يزيدان في درجة التجاذب بين الاشخاص . وأن الصداقة أو الحب المتبادل بين الاشخاص يؤدي الى زيادة التفاعل بينهم (١) . وعلى ذلك فعندما يتكرر اشتراك أعضاء الجماعة في تفاعل لفظي ، فان هذه العملية عادة ما تؤدي الى مزيد من المشاعر الايجابية وهذا يعنى زيادة جاذبية الاعضاء نحو الجماعة ككل (٢) .

والتفاعل الاجتماعى هو الذى يكون شبكة العلاقات الانسانية ، تلك الشبكة أو المحملة تصبح قادرة على احداث الضغوط الاجتماعية مسددا الاتجاهات وتغييرها أو تبقى عليها وتعززها (٣) . ولقد ذكر كولى في هذا المعنى أن الجماعة بمثابة الوسط الذى يحدث التغيرات في الأعضاء ، تلك التغيرات التى تظل وتبقى الى مابعد وجود الجماعة نفسها ، وتظهر هذه التغيرات فى اتجاهات الأعضاء ، وسميات شخصياتهم واهتماماتهم ، ومهاراتهم أثناء وبعد التفاعل الذى ينم عن أعضاء الجماعة . ولا يخفى علينا أن الفرد اذا ما شعر بحب الآخرين وتقبلهم له وتقديرهم اياه شعر برضائه عن نفسه وتقديره لذاته ، كما أن الصداقة والمحبة لا يمكن للفرد تحقيقها الا عن طريق التفاعل الجماعى (٤) .

التفاعل وخدمة الجماعة

قال كيرت ليفين Kert Levin فى أهمية الجماعة كأداة لمساعدة أعضائها على النمو أنه اذا أردنا أن نحقق تغيرا عميقا وسديما ، يجب أن نتعامل مع الفرد كمجموعة جماعات . فالفرد كمجموعة فى جماعة يسهل التأثير عليه ويكون أكثر مرونة ، وأن الاتصال

(١) لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيادة ، مكتبة النهضة المصرية ، الطبعة الثالثة ، ١٩٧٠ ، ص ٨٧٤ .

(٢) Bany, M.A., and Johnson, L., Ibid., p. 103

(٣) سعد عبدالرحمن : السلوك الانسانى ، تحليل وقياس المتغيرات ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧١ ، ص ١٢ .

(٤) Hartford, M.E., Op. Cit., pp. 141-143.

بالأفراد عن طريق الجماعات له تأثير أكبر وأعمق في حياتهم أكثر من الاتصال بهم فرادى ، أو الاتصال بهم كمجتمع عن طريق الدعاية ووسائل الاعلام (١) .

فالجماعة - بالنسبة لطريقة خدمة الجماعة - تعتبر الأداة الأساسية في عملية المساعدة (٢) . فبواسطتها يقوم الاخصائى بمساعدة الاعضاء لكي يستحث كل منهم الآخر ويستثيره نحو دعم وتقوية أو تغيير الاتجاهات ، والمشاعر ، والعلاقات ، والتفكير ، والسلوك ، لهذا كان لطبيعة ونوعية العلاقات التى تتكون بين اخصائى الجماعة والاعضاء بسنه وبين المعيرات والاشخاص البارزين فى شبكة العلاقات فى الجماعات التى يعمل معها الاثر الكبير على استخدام كل فرد للجماعة وعلى نمو الجماعة ذاتها (٣) .

وتظهر فاعلية خدمة الجماعة ، عندما يقوم الاخصائى باستخدام التفاعل الذى يجرى بين الاعضاء وتوجيهه بما يحقق نمو الفرد والجماعة لذلك كان وجود الاخصائى فى الجماعة بهدف القيام بدوره فى التأثير بفاعلية فى نوعية ودرجة التفاعل فيها ، حيث يقوم بمساعدتها على اطلاق عنان التفاعل وزيادته ، وتجنب ما يقلل منه أو يحجب عنه الانبثاق ، إيماننا منه بأهميته بين الأعضاء . لذا فإن الاخصائى - من أجل زيادته - يجد من كمية تفاعله هو معهم عن قصد وادراك ، ولا يسمح لنفسه بأن يضر الجماعة بما يجب عليها أن تفعله ، أو يقرر نيابة عنها ما يراه من أمور ، بل انه يحاول دائما أن يعمق المناقشة الجماعية بمساعدته لأعضاء الجماعة أن يتبادلوا فيما بينهم الأسئلة والاجابات (٤) .

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٧ .

(2) Button, L., Developmental group work with adolescents, Unibook, London, 1974, p. 67.

(3) Roberts, R., Op. Cit., pp. 141-143.

(4) Trecker, H., Op. Cit., pp. 115-225.

وعلى ذلك ، فإنه يجب على الأخصائى أن يكون قادرا وماهرا فى تحديد المواقف الاجتماعية المختلفة التى تدعو الى تدخله فيها ، فهو لايفرض آراءه على الجماعة أو يقرر ما يجب أن تقوم به لأن ذلك لاينمى الاعتماد على النفس من جانب أعضاء الجماعة ، ولكن له أن يتدخل فى المواقف التى تؤثر على التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة كأن يشجع الشخص الخجول أو المنطوى كى يشترك فى المناقشة ، أو يحد من سلوك الاشخاص العدوانيين أو " المهرجين" الذين يعطلون الجماعة عن المضى فى برامجها أو يعمل على توضيح بعض نقاط الخلاف ان وجدت فى أثناء الاجتماعات ، أو اعطاء بعض البيانات والمعلومات عنسد طلبها أو تعليم بعض المهارات عند الحاجة ، أو يدلى برأيه عندما يطلب منه ذلك بمعرفة الجماعة ، وبشرط ألا يعرقل تفكيرها وأعمالها ولاشك أن اشتراك الأخصائى وتدخله فى مثل هذه المواقف ينمى العلاقة بينه وبين الجماعة وأعضائها ، وكذلك بين الاعضاء أنفسهم^(١).

وتقول كونوبكا Konopka فى هذا المدد ، أن أخصائى الجماعة لايمكن أن يكون بعيدا أو بمعزل عن التفاعل الجماعى • فهو يقوم بدور نشط وفعال بتناسب وموقف الجماعة ومع حاجات الأعضاء وقيامه بدوره فى عملية المساعدة يتطلب منه احترام كل فرد وتقبله حتى بالرغم من عدم تقبله لأفعاله أو وجهات نظره • ونلزمه مسئوليته المهنية بالتدخل عندما يصدر من أعضاء الجماعة سلوكا هداما مع استمرار تقبله لكل عضو^(٢)

ولايفوتنا فى هذا المجال أن نذكر أن المعايير الاجتماعية للجماعة تنبع من التفاعل بين أعضاء الجماعة ، هذه المعايير التى

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢١١ •

(٢) Kónopka, Gisella, Social group work: A helping process, (2) Prentice-Hall, 1972, p. 86.

تحدد سلوك الأعضاء، ويتوقع أن يلتزموا بها فى المواقف الاجتماعية التى تتعرض لها الجماعة فى حياتها الجماعية . وبعبارة أخرى تحدد المعايير الاجتماعية كل ما يجب أن يكون وما لا يجب أن يكون بالنسبة لسلوك الأفراد وسلوك الجماعة (١)، ويرتضيه كل من الفرد والجماعة والمجتمع ، أى أن المعايير الاجتماعية تحدد الأساليب السلوكية المقبولة وغير المقبولة بين أعضاء الجماعة ، وبالتالي فهى تيسر عملية التفاعل بينهم (٢).

وتتضمن المعايير العادات والمقاليـد والقيم والمنوبيات والقواعد، "معايير ليست هى السلوك فى حد ذاته بل هى قواعد معينة للسلوك توجه تفاعل أ " جماعة وتنظم سلوكهم على أساس حاجة الانسان الى كل من الانتماء والقبول (٣).

٢ - تماسك الجماعة

ان تماسك الجماعة يعنى نموها من حيث الاحساس بذاتية الجماعة، أو بروح الجماعة ، أو بما أشار اليه كولى Cooly الشعور بالتحسن الطيبة الثالثة . (٤) We-feeling . وقد أشار أرجيل Argyle الى التماسك بأنه قياس لمدى حب الاعضاء بعضهم البعض (٥). ويعرف أيضًا بأنه ناتج القوى الايجابية الجاذبة للأعضاء نحو الجماعة التى تفوق القوى السلبية المنفرة منها (٦). وتنبع قوى الجذب من تقبل الأعضاء لأهداف

(١) حامد عبدالسلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، الطبعة الثالثة ، القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ١١٥ - ١١٧ .

(٢) احمد عبدالعزيز سلامة ، وعبدالسلام عبدالغفار : علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ ، ص ١٤٩ .

(3) Bañy, M., Op. Cit., pp. 119-120.

(4) Hartford, M., Op. Cit., p. 245.

(5) Ibid., P. 246.

(6) Jonson, David, W., Joining together, group theory and group skills, Prentice Hall, Inc., U.S.A., 1975, p. 233.

الجماعة ، ولمكانتها بين الجماعات الأخرى ، وبالجاذبية التي تتوفر في أعضائها أنفسهم ، أو بدرجة مايتحقق للأعضاء من شعور بالرضا والارتياح داخلها ^(١).

كما يمكن أن يتضمن التماسك المعاني التالية : الروح المعنوية، الاتحاد ، التنسيق بين جهود الأعضاء ، الانتاج ، القوة ، الاندماج في العمل ، الشعور بالانتماء ، الفهم المشترك للدوار ، العمل الجماعي بروح الفريق ، التجاذب نحو الجماعة ^(٢).

وهناك أيضا من يقول أن مفهوم تماسك الجماعة يتضمن :
الترابط والولاء ، والاستقرار ، والاحترام المتبادل ، والعون المتبادل ^(٣)
ويضيف جالي Gulley أن الجماعات المرتفعة التماسك تكثر فيها المداقات ، وتقل الخلافات ، بين الأعضاء ، كما يقل حدوث الغوضى ويقل عدد المتغيبين ^(٤).

وعليه فان للتماسك آثار ايجابية تساعد الجماعة والأعضاء على النمو وتحقيق الأهداف ، وسنعرض فيما يلي بعض الحقائق المتعلقة بذلك :

(١) ان درجة التماسك التي تكون عليها الجماعة ، لذات أثر فسي مقدار ضبطها لسلوك أعضائها . وفي الحقيقة أنه كلما ازدادت درجة التماسك في الجماعة ، كلما ازدادت قوتها وفاعليتها في تعديل وتغيير سلوك أفرادها . وعلى ذلك تصبح الجماعة قليلة الحيوية والتأثير في أفرادها ما لم يتوفر التماسك الكافي بها ، والعلاقات الطيبة بين أعضائها .

(1) Hartford, M., Op. Cit., p. 246.

(٢) لويس كامل مليكة : المرجع السابق ، ص ٢١٤

(3) Roberts, R., Op. Cit., p. 228.

(4) Gulley, H.E., Discussion, Conference, and group process, New York, 1968, p. 294.

- (٢) ان تماسك الجماعة يمكن ادراكه في تماسك الأعضاء ببقائهم معا في جماعة واحدة ، وشعورهم بالفخر والاعتزاز بانتمائهم لهذه الجماعة ، والاحساس بالرضا والسرور داخلها .
- (٣) من الدلالات أو الشواهد التي تبين أن الجماعة أصبحت متماسكة تبعا لآراء كل من كارترايت ، وزاندر Cartwright & Zander مايلي :

- أ - ارتفاع معدل حضور أعضاء الجماعة .
- ب - ينخر الأعضاء من انفسهم باستخدام كلمة " نحن " .
- ج - انتشار الصداقة والمودة بين الأعضاء .
- د - الشعور بالولاء للجماعة وأعضائها .
- هـ - تعاون الأعضاء لتحقيق هدف مشترك .
- و - استعداد كل عضو في الجماعة لتحمل المسؤولية من أجل اجاز العمل .
- ز - حرص وحماية أعضاء الجماعة ليعضهم البعض ، وللجماعة ككل ضد أي تهديد أو نقد خارجي .

هذا ، ومن مظاهر تماسك الجماعة أيضا استعداد عدد من الأعضاء لوضع مطالب الجماعة فوق مطالبهم ورغباتهم الفردية ، بالإضافة الى ممارسة الجماعة لأنواع الضغوط المختلفة على المنحرفين أو غير الممثلين لقيمها ، واستعدادها لطردهم مالم يتوافقوا معها (١).

- (٤) أوضحت البحوث التي قام باجرائها فستنجر Fistingner في مختلف المواقف أنه كلما ازدادت الجماعة تماسكا، كلما ازدادت قوة تأثيرها على الأعضاء . كما وجد ثيبوت وكيلي Thibaut & Kelley أن الجماعة لايمكنها أن تمارس ضغوطا على أعضائها الا بقدر شعورهم بالانتماء لها . كما قرر كل من هاجستورم وسيلفن Hagstorm and Selvin أنه

(١) Hartford, M.E., Op. Cit., p. 247.

كلما ارتفع معدل التماسك في الجماعة ، كلما توفر بها قدر أكبر من المعايير الجماعية التي تفرضها على سلوك أعضائها . وقد استنتج هورويتز Horowitz فيما يتعلق بتأثير الجماعة ، أنه كلما ازدادت جاذبية الجماعة ، كلما ازداد تخوف العضو من نبذ الجماعة ومن ثم تكون الجماعة المتماسكة أكثر استعدادا لفرض الجزاءات على الأعضاء . الأمر الذي لا يوجد في الجماعة غير المتماسكة . كما اضاف فرانك Frank أن الجماعة المتماسكة تنمي في الاعضاء الشعور باحترام الذات وتزبد من قدرتهم على احداث تغييرات نافعة سواء في سلوكهم أو اتجاهاتهم . وبذلك يمكن القول بأن الغرض من تحقيق التماسك في الجماعة هو اعتباره وسيلة لمساعدتها على احداث آثار نافعة في الأعضاء^(١).

(٥) ويقول هير Hare انه عن طريق عملية الضبط الاجتماعي التي تستخدمها الجماعة عندما تصبح متماسكة يتم وضع الحدود لسلوك العضو الذي يعدل بالتالي أنماط سلوكه بما يضمن استمرار تقبل الجماعة له ، ومؤازرتها اياه . وعلى ذلك فانه كلما ازدادت الجماعة تماسكا ، كلما ازداد مقدار الضبط الذي يمكنها ممارسته على الأعضاء لكي يتوافقوا مع معاييرها ، وبالتالي فانه عندما ينحرف سلوك عضو ما في جماعة متماسكة فان الأعضاء الآخرين سيبدلون معه الجهد حتى يتخلى عن هذا السلوك بما يتماشى ومعايير الجماعة ، عاذا ما فشلوا في ذلك نبذوه^(٢) . كما انه عندما تكون جماعات الفصول متماسكة فانها بالتالي تكون قادرة على مقاومة المعوقات ، وعوامل الاضطراب والتمدد لها^(٣) . وقد أوضح بوفارد Bovard

(1) Harford, M.E., Ibid., p. 259.

(2) Glasser, P., Sarri, R., and Vinter, R., Individual change through groups, The free press, New York, 1974, p. 225.

(3) Bany, M., Op. Cit., p. 58.

أهمية التماسك ، والروح المعنوية فى تهيئة المناخ المناسب للدراسة والتعليم بالنسبة لجماعة الفصل المدرسي (١).

وفى نهاية هذه الحقائق ، هناك ثمة عوامل تؤثر فى جاذبيته الجماعة لأعضائها وبالتالى فى تماسكها ، لذلك أكدت طريقة خدمة الجماعة على ضرورة مراعاتها عند العمل مع الجماعات ، من هذه العوامل : العلاقات التعاونية ، وازدياد الفاعل ، وتحلى الأعضاء بصفات محببة ، وكذلك الخبرات السارة التى يشتركون فيها (٢). الى جانب أهداف الجماعة ، وأنشطتها ومكانتها ، وقدرتها على اشباع حاجات الأعضاء نحو الشعور بالانتماء ، والتقدير ، والأمن والحب (٣). كما تلعب العلاقات المهنية التى يكونها الاخضاى الاجتماعى مع أعضاء الجماعة دورا هاما فى زيادة جاذبيتها (٤).

٢ - المسئولية الاجتماعية

تتحقق مسئولية الفرد الاجتماعية - أى مسئوليته عن الجماعة - عندما يتوافر عنده قدر مناسب من المسئولية الذاتية أى مسئوليته عن نفسه وعن الجماعة ، حيث يعمل ، ويوجه ، وينقد ، منفردا ومع آخرين . والجماعة المسئولة عن نفسها هى الجماعة التى تتكون من أعضاء مسئولين عن أعمالهم ذاتيا ، ومسؤولين عن جماعتهم التى لا يكتمل وجودهم الاجتماعى بل والذاتى الا بها . وتتكون المسئولية الاجتماعية من ثلاث عناصر (٥) : أولها الاهتمام ، ويقصد به الارتباط العاطفى بالجماعة التى ينتمى اليها الفرد ، صغيرة أم كبيرة ، ذلك الارتباط الذى يخالطه الحرص على استمرار تقدمها وتماسكها وبلوغها

(١) Lindgren, Henry, Op. Cit., p. 333.

(٢) حامد عبدالسلام زهران : المرجع السابق ، ص ٨٧ .

(٣) Wartens, J., Group Guidance, Principles and Practices, McGraw-Hill, N.Y., 1960, p. 18.

(٤) Glasser, P., Op. Cit., p. 79.

(٥) المسئولية الاجتماعية فى الاسلام ، للأستاذ الدكتور سيد احمد عثمان ، الكتاب السوى فى التربية وعلم النفس ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٢ - ٢٦ .

أهدافها والخوف من أن تصاب بأى عامل أو ظرف يؤدي الى إضعافها أو تفككها : أما العنصر الثانى فهو الفهم ، وينقسم الى شقين ، الأول فهم الفهم الفرد للجماعة ، أى فهمه لظروفها وللعوامل والقوى المؤثرة عليها ، أما الشق الثانى فهو فهم الفرد للمفرد الاجتماعى لأفعاله ، أى ادراك الفرد لآثار أفعاله وتمرفاته على الجماعة . وأما العنصر الثالث فهو المشاركة والمقصود بالمشاركة بصفة عامة اشتراك الفرد مع الآخرين فى عمل ما يمليه الاهتمام ، وما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة على حل مشكلاتها والوصول الى أهدافها والمحافظة على استمرارها .

وهذه العناصر الثلاث مترابطة ومتكاملة ، حيث ينمى كل منها الآخر ويدعمه ويقويه ، فنجد أن الاهتمام يحرك الفرد الى فهم الجماعة ، وكلما زاد فهمه زاد اهتمامه ، كما أن الاهتمام والفهم معا ضروريان للمشاركة ، وأن المشاركة نفسها تزيد الاهتمام كما تعمق انهم (1).

وثمة رأى بشأن الاحساس بالمسئولية الاجتماعية - يحترمه الباحث ويأخذ به - مؤداة : أن نقص الشعور بالمسئولية الاجتماعية لم يعد شيئا خافيا يحتاج كشفه الى نظر ثاقب وتأمل طويل ، لأن مظاهره وآثاره واضحة للنظرة العابرة والأذن الواعية ، واضحة فى عدم الاكتراث بالاهتمام أو الحرص فى القيام بالاعمال المختلفة ، البسيطة منها والجليل وواضحة فى العبارات التى تتردد وتداول فى كل تعامل أو حوار فى شئون الحياة اليومية سواء فى المجال الرسمى أو غير الرسمى . ان القائمين على شئون التربية وأجهزتها ومؤسساتها والمشتغلين بها بطريق مباشر أو غير مباشر ، يعرفون " نظريا " أن من واجبات المدرسة وأهدافها ومناهجها وأنشطتها تنمية الاحساس بالمسئولية عند التلاميذ . وأيا ما كانت درجة الاتفاق بينهم على مايعنى هذا

(1) سيد أحمد عثمان : المسئولية الاجتماعية ، المرجع السابق ،

الهدف ، وأيا ما كان تصورهم لوسائل تحقيقه في سلوك ناشئة المجتمع، فإنهم مقتنعون بأهميته. وضرورته ، فلماذا لا تحقق المدرسة العربية هذا الهدف ؟ ان في هذا السؤال قدرا من الصعوبة تعادل ما له من أهمية ، فلاك أن المدرسة تتعرض لعوامل وظروف كثيرة ومتشعبة تؤثر في فاعليتها وفي مدى تحقيق أهدافها (١).

خدمة الجماعة وتنمية الشعور بالمسؤولية الاجتماعية

من الأغراض الأساسية لطريقة خدمة الجماعة مساعدة الأفراد على زيادة الوعي الاجتماعي بينهم والشعور بالمسؤولية الاجتماعية ، وتركيز اهتماماتهم في المصلحة العامة وخدمة المجتمع أكثر من تركيزه على أنفسهم (٢). ويقول تركر Trecker في هذا الصدد أن تنمية السلوك المدرس في أعضاء الجماعة هو من أهداف طريقة خدمة الجماعة . ونحن نسعى لمساعدة الأفراد لكي يكون سلوكهم نابع من الاحساس بالمسؤولية تجاه جماعتهم ومؤسستهم ، ومجتمعهم ، كما اشار تركر الى تعريف جريس كويل Grace Coyle الذي تضمن مايلي . . تستخدم طريقة خدمة الجماعة كوسيلة لمساعدة الفرد على النمو من خلال الخبرة الجماعية والعلاقات الاجتماعية ، حيث يتركز اهتمام أخصائي الجماعة على تنمية المسؤولية الاجتماعية والمواطنة النشطة الفعالة من أجل تقدم المجتمع الديمقراطي (٣).

وعلى ذلك فانه يجب على أخصائي الجماعة أن يفهم أنه لا يعمل مع جماعة من الاطفال أو الشباب أو الكبار ولاشيء أكثر من ذلك ، بل الحقيقة أنه يتيح للناس فرما لاتعد حيوية بالنسبة للفرد فحسب ، وانما هي أساسية أيضا في اعداد أولئك الذين يجب أن يتعلموا كيف يقدرون المسؤولية في عالم سوف يصبح أكثر تعقيدا . ولاتقتصر المسؤولية

(١) سيد أحمد عثمان : نفس المرجع ، ص ٨ - ١٠

(٢) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٧

(٣) : نفس المرجع ، ص ٣٨ .

الاجتماعية على المجتمع الذى يعيش فيه الفرد ، بل نعداه الى العالم اجمع ، حيث يشعر الفرد بالمسئولية الاجتماعية نحو من يفتقرون الى الغذاء وغيرها من الحاجات الأساسية والضرورية لحياة الانسان في المجتمعات الاخرى ، كما يشعر بالمسئولية الاجتماعية نحو عملنا من أجل السلام العالمى ورفاهية الانسان (١).

٤ - جماعة الفصل المدرسى

لما كانت جماعة الفصل المدرسى هي الجماعة المستهدفة في هذا بحث من حيث قيام الأشخاص الاجتماعى بالعمل معها لكي يساعدها في النمو ، لذا سنتناول هذه الجماعة بالتعريف ، ثم نذكر بعض حقائق المتعلقة بها .

ان جماعة الفصل المدرسى هي تنظيم اجتماعى يمكن وصفه بأنه عدد من الاشخاص في حالة تفاعل اجتماعى ، فهي ليست مجرد : عدد الأفراد المدرجين في قائمة الأسماء ، بل هي تجمع من أشخاص بينهم درجة من الاخذ والعطاء ، ذات صفات اجتماعية ونفسية ، لذلك هي تعرف كتكوين نفسي اجتماعى (٢) . وهي جماعة مكونة ، وتعتبر وحدة تعليمية أساسية (٣) ، وبعبارة أخرى هي وحدة مجتمع التلاميذ (٤) .

هذا ، لوقد أكد انباحثون في السلوك الجماعى ، أهمية تربية جماعة الفصل على سلوك التلميذ ، فقد ذكر يوفارد Bovard في سبيل المثال أنه سوف يأتى الوقت الذى ندرك فيه أن الخبرة التي نصل عليها الفرد من جماعة الفصل من الأهمية بمكان بحيث تسمى

(١) محمد شمس الدين احمد : المرجع السابق ، ص ٢٨ .
(٢) Bány, M., Op. Cit., pp. 32-46.
(٣) احمد كمال أحمد، وعدلى سليمان : المدرسة والمجتمع ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٦١ .
(٤) لويس كامل مليكة : المرجع السابق ، ص ٥٦٠ .

أهمية الخبرة الأسرية مباشرة ، وبينت دراسات بيرندا Buth Berenda أن آراء التلاميذ وأحكامهم قد تأثرت بآراء زملائهم بدرجة أكبر من تأثير مدرسيهم . كما وجد باك Bak أن كفاءة التلميذ الانتاجية في الفصل المدرسي تتأثر بعلاقاته بزملائه ، وبالجو النفسى السائد فى هذه الجماعة (١).

٥ . الخدمة الاجتماعية المدرسية

يعتبر مفهوم الخدمة الاجتماعية المدرسية من المفاهيم الأساسية فى بحثنا . ولذلك فقد قمنا فى هذا الجزء بشرح وتوضيح هذا المفهوم من خلال تناولنا للخدمة الاجتماعية المدرسية فى الولايات المتحدة الأمريكية ، ثم للخدمة الاجتماعية المدرسية بمجتمعنا المصرى ، مبدئياً بعرض لمحة تاريخية عنها فى كل من المجتمعين ، ثم الأساليب المعمارية فى الوقت الحاضر ، وبعد ذلك يعرض الباحث نتائج الدراسة الكشفية الميدانية التى قام بإجرائها لاستطلاع رأى عينة من الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يعملون بالمجال التعليمى عن الحالة التى عليها جماعات النشاط المدرسية وأعمال الريادة بمدارس المرحلة الإعدادية بمحافظة القاهرة .

الخدمة الاجتماعية المدرسية بالولايات المتحدة الأمريكية :

فى بداية القرن العشرين ، كانت مهنة الخدمة الاجتماعية قد بدأت ترس قواعدها فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وبدأت المؤسسات الاجتماعية المتخصصة تنشر فى البلاد نتيجة لتخريج الاختصاصيين الاجتماعيين المدربين من مدارس الخدمة الاجتماعية . وكانت المحلات الاجتماعية ، وجمعية رعاية الأسرة من المؤسسات الاجتماعية المتخصصة فى التعامل مع المشكلات الأسرية . وكان الاختصاصيون الاجتماعيون الذين يعملون بهذين النوعين من المؤسسات يترددون على المدارس التى يوجد فيها أبناء للأسر التى يتعاملون

(١) Bany, M., Op. Cit., pp. 40-138.

معا . وذلك لدراسة مشكلات أولئك الابناء من جميع النواحي عن طريق مقابلة كل الأطراف المتعلقة بالمشكلة بمن فيهم من مدرسين زملاء وأصدقاء وغيرهم .

ونتيجة للاعداد المهني لأولئك الأخصائيين الاجتماعيين ، ولنجاحهم في مساعدة التلاميذ الذين كانوا يواجهون مشكلات اجتماعية تعوقهم عن التحصيل الدراسي والاستفادة من موارد وامكانيات المدرسة ، رأت بعض المدارس الاستعانة بهم للعمل مع التلاميذ ذوي المشكلات بها . ودخلت الخدمة الاجتماعية الى المجال المدرسي عن طريق بعض المدارس الأهلية في الولايات المتحدة الأمريكية بمدن بوسطن وهارتفورد ونيويورك في العام الدراسي ١٩٠٦ - ١٩٠٧ . وفي العام الدراسي ١٩١٣ - ١٩١٤ عينت مدرسة روتشستر الحكومية بولاية نيويورك أخصائيين للعمل بها . وكان الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل بالمدرسة في تلك الفترة يسمى " المدرس الزائر " (١) .

ومنذ العشرينات أخذت الخدمة الاجتماعية المدرسية في النمو مستفيدة من الاهتمامات التي وجهت نحو انحراف الأحداث من حيث أسبابها وطرق علاجه ، واعتبرت الخدمة الاجتماعية المدرسية من الوسائل الهامة في الوقاية من انحراف الأحداث ، كما بدأ الاتجاه الذي يؤكد على أهمية العلاقة بين المنزل والمدرسة والمجتمع فسي الظهور باعتباره محور الارتكاز الأساسي في الخدمة الاجتماعية المدرسية .

ويمثل دور الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي بالولايات المتحدة الأمريكية في استخدام طريقة خدمة الفرد لمساعدة التلاميذ على التغلب على مشكلاتهم ، وذلك بالعمل مع التلاميذ أنفسهم أو أولياء أمورهم أو من له صلة بالمشكلات التي تواجههم ، أي أن دور

(١) سيد أبوبكر حسنين : الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي ، دار مكتبة الفكر ، طرابلس ، ليبيا ، ١٩٧٥ ، ص ٥٥ .

الأخصائي الاجتماعي يركز على استخدام طريقة خدمة الفرد بمفغة اساسه فى المجال المدرسى بالولايات المتحدة الامريكية . ويقوم الأخصائيون الاجتماعيون بممارسة عملهم بالمجال المدرسى إما عن طريق تعيينهم بالمدارس نفسها والعمل من داخلها فى بعض المناطق ، أو بتعيينهم فى مكاتب مركزية ملحقه بالادارات التعليمية حيث يسند للفرد الواحد منهم مدرسة أو أكثر تبعا لحاجة العمل فى بعض المناطق الأخرى .

وتعرف الخدمة الاجتماعية المدرسية بأنها تطبيق مبادئ وطرق الخدمة الاجتماعية من أجل تحقيق الهدف الأعظم للمؤسسة التعليمية ، ذلك الهدف الذى يتمثل فى إتاحة الفرص أمام التلاميذ للتعلم واعداد أنفسهم للحياة التى يعيشونها فى الوقت الحاضر ، وكذا حياتهم التى سيواجهونها فى المستقبل (١).

هذا ، وقد ذكر أن الولايات المتحدة الامريكية كانت أول بلد تطبق مهنة الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى ، وأن دخولها فى هذا المجال قد حدث على أساس الشعور والاعتراف بحاجة تلاميذ المدارس الى مساعدة الأخصائيين الاجتماعيين ، الأمر الذى سهل توضيح وتحديد دور الأخصائي الاجتماعي فى المجال المدرسى هناك ، وأصبح الدور الذى يجب أن يقوم به معروفا من البداية ، وهو مساعدة التلاميذ الذين يتعثرون فى تعليمهم ، ومساعدة المدرسة على تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية لاعداد أبنائها للمستقبل . ونحدد مفهوم الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى بالولايات المتحدة الأمريكية على أساس التعريف الذى تبناه مكتب الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى بالجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين ، وهو :

(١) Turner, John, B., et al., Ed., School Social work, National association of social workers, Inc., 1977, pp. 1237-1242.

" الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي هي جزء من تعاون مشترك بغرض فهم البرامج المدرسية ، وتقديم المساعدة للتلاميذ الذين يواجهون صعوبات في الاستفادة من موارد وامكانيات المدرسة بكفاءة . والغرض من الخدمة هو تقديم المساعدة للتلميذ الذي يواجه صعوبات لوقايته من خطورة تطور تلك الصعوبات حتى يستحيل علاجها " (١).

وبدل هذا التعريف على أن الخدمة الاجتماعية انمدرسية بالولايات المتحدة الأمريكية تركز على الجانب العلاجي ، ذلك الجانب الذي يهتم بمقاة أساسية بالتلاميذ الذين يواجهون صعوبات أو مشكلات تعترض حياتهم الدراسية ، الأمر الذي أثار الكثير من الآراء حول موقف الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي في الوقت الحاضر . من هذه الآراء مايقول بأن الأخدائي الاجتماعي في منظم مدارس الولايات المتحدة إما انه شخص غير معروف ، أو يعرف بأنه الشخص الذي يحول اليه التلاميذ ذوي المشكلات ، سواء تلك التي تتعلق بسوء عاداتهم تجاه الدراسة أو الاستذكار ، أو بسوء علاقاتهم الاجتماعية مع الآخرين . وعلى ذلك فإن بؤرة اهتمام الممارسة التقليدية للخدمة الاجتماعية المدرسية هوالتلميذ كـية فردية (٢) ، كما سبق أن أشرنا ، الأمر الذي جعل البعض يقوون بأن الخدمة الاجتماعية المدرسية بشكلها الراهن بالولايات المتحدة الأمريكية لم تعد قادرة على مواجهة مايعترض المدارس الآن من مشكلات (٤).

-
- (١) سيد ابو بكر حسانين : المرجع السابق ، ص ٥٥ - ٦٠
(2) Sarri, R., The school in the community, U.S.A., 1972, p. 258.
(3) Costin, L., school social work practice, social work, Journal of National Association of social workers, Vol. 20, No. 2 (March 1975) pp. 135-142.
(4) Meares, A., Analysis of tasks in school social work, Social Work Journal, Vol. 22, No. 3 (May 1977), pp. 196-202.

وفي هذا المدد عقدت حلقة دراسية بجامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية عن " التغير الاجتماعي والخدمة الاجتماعية المدرسية نظمتها الجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين ، والمعهد القومي للصحة العقلية ، كان أهم ما أوصت به هو الحث على ضرورة التجديد والتغيير في الخدمة الاجتماعية المدرسية في ربوع الولايات المتحدة الأمريكية (١).

ويتضح من هذا ، أن موقف الخدمة الاجتماعية المدرسية بالولايات المتحدة الأمريكية في الوقت الراهن ليس أفضل من موقفها مجتمعنا . رار اختلفت أسباب ذلك في المجتمعين - وقد سبقت الإشارة إلى بعض مآجاء يحدد هذا الوقف من آراء . • والان ننتقل لعرض لمحة تاريخية عن الخدمة الاجتماعية المدرسية بمجتمعنا المصري ، ثم لمسئوليات الأخصائي الاجتماعي في هذا المجال .

الخدمة الاجتماعية المدرسية في جمهورية مصر العربية :

بدأت الخدمة الاجتماعية في المدرسة المصرية في العظام الدراسي ١٩٤٩ - ١٩٥٠ حيث دخل نظام الاشراف الاجتماعي في التعليم لأول مرة في تاريخ البلاد العربية ، وان كان دخول الاشراف الاجتماعي في المدرسة المصرية قمد من ورائه مقابلة احتياجات تعليمية صرفه - كي تتفرغ بعض العناصر القيادة للعمل في المدارس بدلا من المعلمين المشرفين الذين حولوا الى العمل الدراسي المنهجي للحاجة الماسة في ذلك الوقت الى جهود كل معلم في العملية التعليمية - ولقد قابل ذلك احتياجا اجتماعيا هاما من احتياجات الحياة في المؤسسات التعليمية في هذه المرحلة التي كان يسود المجتمع فيها الانطراب

(1) Sarri, R., Op. Cit., p. 7.

والقلق قبيل الثورة مباشرة بسبب الاستعمار والاقطاع (١).

وللمزيد من الايضاح يمكن القول أنه في عام ١٩٤٩ أراد الدكتور طه حسين - وزير المعارف في ذلك الوقت - أن يزيد من فرص التعليم أمام الشباب المصري ، ولكن واجهته مشكلة نقص المدرسين ، فحاول إيجاد حل لهذه المشكلة . وكان يوجد في ذلك الوقت بعض المدرسين الذين يتحملون نصف جدول دراسي فقط بينما يسند إليهم مسئوليات الاشراف على تلاميذ المدرسة - بما نستلزمه مسئولية الاشراف من أعمال كتابية وإدارية - في نظير النصف الآخر من الجدول الدراسي وكان ذلك يعني أنه لو أمكن اسناد عمليات الاشراف على التلاميذ لأشخاص آخرين من غير المدرسين المشرفين ، لأمكن اسناد جدول دراسي كامل لكل مدرس منهم ، وهذا يسهم في حل مشكلة نقص المدرسين . لذلك قرر الدكتور طه حسين الاستعانة بالأخصائيين - كأئب مهنيين لهذا العمل - ليحلوا محل المدرسين الذين يتحملون مسئوليات الاشراف على التلاميذ ، حتى يمكن تفرغ أولئك المدرسين للتدريس ، أصدر قراره الوزاري رقم ٨٧٥٤ في ٣ ديسمبر سنة ١٩٤٩ بإنشاء إدارة عامة لرعاية الشباب ، وكانت تلك الإدارة تتولى اختيار وتعيين الأخصائيين الاجتماعيين بالمدراس والاشراف على ما يقومون به من أعمال . وتسم تعيين سبعة أخصائيين اجتماعيين فقط في العام الدراسي ١٩٤٩ - ١٩٥٠ ثم عين مائتان وخمسة وعشرون أخصائيا اجتماعيا وأخصائية اجتماعية في العام الدراسي ١٩٥٠ - ١٩٥١ وكان يطلق على الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل بالمدرسة "المشرف الاجتماعي" (٢) . وظل عدد المعينين في تزايد مستمر حتى الوقت الحاضر حيث وصل في التعليم الابتدائي

(١) عدلي سليمان وآخرون : الخدمة الاجتماعية في المجالات التعليمية ، مكتبة الانجلو المصرية - القاهرة ، ١٩٦٥ ، ص ٢٠ - ٢٥ .

أحمد كمال أحمد : المدرسة والمجتمع ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ١٢ - ١٨ .
(٢) الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي للأستاذ الدكتور سيد أبو بكر حسنين ، بحوث ودراسات ، مجلة تديرها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، العدد الأول ، المجلد الأول ، ١٩٧٥ ، ص ٩ - ١٥ .

وإذا ما رجعنا لما سبق أن ذكرناه من تعريفات للخدمة الاجتماعية المدرسية بالولايات المتحدة الأمريكية نجد أنها لا تختلف في كلا المجتمعين من حيث الغرض الأساسى وهو العمل على مساعدة المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية ، وذلك باتاحة الغرض أمام التلاميذ للتعلم واعداد انفسهم للحياة التى يعيشونها حاضرا ومستقبلا كما جاء بتعريفها فى المجتمع الأمريكى^(١) . أو بمساعدتهم على الاستفادة من الغرض والخبرات المدرسية الى أقصى ما تسمح به قدراتهم واستعداداتهم المختلفة كما جاء بتعريفها فى مجتمعنا المصرى . وان كان ثمة اختلاف فى أسلوب الممارسة فاننا نجد نركز على الجانب العلاجى للتلاميذ المدرسة الأمريكية كما سبق أن أوضحنا^(٢) ، بينما نجد أسلوب الممارسة بالمدرسة المصرية يشتمل على الجوانب الانشائية ، والوقائية ، والعلاجية ففى مجال الخدمات الانشائية يقوم الاخضاى الاجتماعى بتوفير الجماعات المنظمة واتاحة الغرض الكافية لاشراك أكبر عدد من طلاب المدرسة فيها مما ينميهم ويكشف عن ميولهم وقدراتهم .

كما يقوم فى هذا المجال أيضا بتهيئة الخدمات والمشروعات التى تقابل الاحتياجات الاساسية للطلاب كتوفير الأغذية ووسائل الاسكان للمفترمين واماكن الاستذكار ووسائل استثمار أوقات الفراغ فى الأنشطة ومراكز الخدمة العامة والمعسكرات وغيرها من البرامج التى تساعد الطالب على تحقيق نموه الاجتماعى والبدنى .

وفى مجال الخدمات الوقائية ، التى تعنى وقاية الطلاب من التعرض لمعوقات تنعوق نموهم واستفادتهم من المجال المدرسى فإن ذلك يكون بالتعاون كل من الأسرة والمدرسة بما يكفل رعاية الطالب صحيا ونفسيا واجتماعيا ، الأمر الذى يدعم توافقه ، ويزيد من ثقته فى نفسه ويجنبه الانحراف .

(١) انظر ص ١٢٩

(٢) انظر ص ١٣٢

ومن حيث الخدمات الاجتماعية في المجال العلاجي ، فإن
الأخصائي الاجتماعي يقوم في هذا المجال بمساعدة الطلاب في النواحي
التالية :-

- (أ) مساعدتهم على مواجهة المشكلات الانفعالية التي يمرون بها
كالقلق ، وفقدان الثقة بالنفس ، والشعور بالنقص ، والعدوان
أو الانطواء ، الى غير ذلك .
- (ب) مساعدتهم على مواجهة مشكلات التخلف الدراسي التي ترجع
الى اسباب ذاتية أو بيئية ، وما قد يترتب عليها من صعوبات
أخرى كالهرب وعدم الاستقرار في الدراسة .
- (ج) مساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم التي ترجع الى سوء الحالة
الاقتصادية أو المحبة أو بسبب الاضطرابات الأسرية .

هذا ، ويقوم الأخصائي الاجتماعي بالعمل في المجالات السابقة
عن طريق منهاج عمل يقوم بتنفيذه في المدرسة يتضمن الخطوات الأساسية
التالية (١) :

أولا : الخدمات الفردية

يواجه تلاميذ المدارس أنواعا من المشكلات الفردية التي تختلف
من تلميذ الى آخر تبعا لظروفه ولمرحلة نموه . وغالبا ما تتداخل
العوامل الذاتية والمدرسية والبيئية والمجتمعية في احداث المشكلات
التي تواجه التلاميذ ، وتتدرج هذه المشكلات من البساطة الى التعقيد .
ويقوم الأخصائي الاجتماعي بالعمل مع ذوي المشكلات الذين يطلبون
بأنفسهم مساعدته ، أو الذين يحلون اليه بمعرفة مدرسي المدرسة
أو ناظرها أو الآباء وأولياء الأمور ، أو الذين يكتشفهم الأخصائي
الاجتماعي بنفسه . وإزاء هؤلاء التلاميذ يقوم الأخصائي الاجتماعي
بما يلي :

(١) أحمد كمال أحمد ، وعدلى سليمان : المرجع السابق ، ص ١١٢ - ١١٣ .

سيد أبو بكر حسنين : المرجع السابق ، ص ١٠٥ - ١٢٤ .
عدلى سليمان وآخرون : المرجع السابق ، ص ٢١٥ - ٢٢٦ .

- أ - بحث الحالات التى تحتاج لمعونات اقتصادية وتمويلها من الموارد المختلفة .
- ب - بحث الحالات السلوكية والاجتماعية والنفسية والعلمية والمحيسة التى توجد فى محيط الطلاب مع تطبيق القواعد المهنية فى الدراسة والتشخيص ورسم خطة العلاج والمتابعة وتحويل الحالات التى تعجز امكانيات المدرسة عن علاجها الى الجهات الفنية المختصة مع متابعتها .
- ج - تنظيم الخدمات التى تساعد الطالب على مواجهة مشكلاته الفردية كعقد الندوات والمناقشات حول هذه المشكلات سواء للطلاب أو المؤثرين عليهم .
- د - استخدام البطاقة المدرسية كأداة للتعرف على المستويات التحصيلية والاجتماعية والبدنية للطلاب الذين يتعامل معهم الأخصائى الاجتماعى حتى يمكنه مساعدتهم وفق احتياجاتهم وعرفهم الفردية والجماعية .

ثانيا : الخدمات الجماعية :

- الجماعة هى وحدة العمل بالمدرسة سواء كانت جماعة فصل أو جماعة نشاط ، وقد اتجهت المدارس الى تكوين جماعات النشاط الحر التى ينضم اليها التلاميذ تبعا لرغباتهم ووفقا لميولهم واسعداداتهم كإحدى الوسائل التى تستعين بها فى تحقيق رسالتها ، وبالتالي كان من الضرورى تنظيم أساليب الحياة الجماعية فى المدرسة سواء فى جماعة الفصل أو جماعة النشاط حتى تستطيع أن تحقق الغرض منها ، والأخصائى الاجتماعى فى هذا الصدد يقوم بما يأتى :
- أ - التخطيط والتنظيم للجماعات المدرسية الملائمة ، ونشر الدعوة للانضمام اليها والانتخابات لعضوية مجالس اداراتها والتقويم لبرامجها واعداد السجلات اللازمة وتنظيم عملية التسجيل .
- ب - الاشراف على الجماعات الاجتماعية كالفنادى الاجتماعى ، وجماعة الخدمة العامة ، والرحلات ، والمعسكرات وغيرها .

ثالثا : تنظيم الخدمات الاجتماعية وتنسيقها :

المدرسة كمؤسسة اجتماعية تعتبر من المكونات الأساسية للمجتمع، الأمر الذي جعل من واجبها العمل على إيجاد التعاون المتبادل بينها وبين المجتمع الذي تقوم على خدمة أبنائه ، ويعنى ذلك أن لا تقتصر المدرسة على الاستفادة بموارد وامكانيات المجتمع فقط ، ولكن أيضا تفيد المجتمع بما لديها من موارد وامكانيات ، وفي هذا الصدد يقوم الأخصائى الاجتماعى بما يلى :

- أ - العمل على إيجاد الترابط بين كل من البيت والمدرسة والمجتمع، ووضع خطة لتنظيم تبادل الخدمات الاجتماعية بين المدرسة والبيئة وما فيها من هيئات ومؤسسات معنية برعاية الطلاب .
- ب - العمل مع مجلس الآباء والمعلمين ، وما يتطلبه ذلك من تنظيم اجتماعاته والاعداد لها ومتابعة قراراته ، وذلك بالقيام بأمانة سر هذا المجلس ، الى جانب العمل مع مجلس الرواد، ومجلس اتحاد الطلاب .

رابعا : البحوث الاجتماعية :

يقوم الأخصائى الاجتماعى بالعمل فى مجال البحوث الاجتماعية

بما يلى :

- أ - دراسة الظواهر الاجتماعية التى تتمثل بالمشكلات العامة للطلاب او احتياجاتهم دراسة علمية واقتراح الحلول ومتابعة التنفيذ .
- ب - حصر المؤسسات والموارد الموجودة فى البيئة والافادة من الصالح منها للطلاب .

ويجدر بنا فى هذا المجال أن ننوه بأن الخدمة الاجتماعية فى المجال المدرسى فى مصر قد بدأت أولا فى المرحلة الثانوية ، ثم دخلت بعد ذلك المرحلة الاعدادية ، وأعقب ذلك دخولها الى المعاهد العليا والجامعات ، وأخيرا امتدت الى المرحلة الابتدائية حيث يوجه الأخصائيون الاجتماعيون خدماتهم من خارج مدارس هذه المرحلة عن طريق قيام الأخصائى الاجتماعى الزائر بالخدمات الاجتماعية

التعليمية لمجموعة من مدارسها ، أما بالنسبة للمدارس الإعدادية والثانوية فإن الاختصاصي يعمل داخلها ، مستعينا في نفس الوقت بمجهود الاختصاصيين الاجتماعيين الذين يعملون بمكاتب الخدمة الاجتماعية المدرسية المنشأة خارج هذه المدارس ، وبالنسبة للمعاهد والكليات فإن الاختصاصيين الاجتماعيين يعملون من داخلها مع الاستعانة بالهيئات المساعدة .

هذا ، ويجب ألا يخفى علينا أن التزايد المستمر في عدد الطلاب ، وكثافة الغموض ، إلى جانب تعدد الفترات المدرسية وانكماش الوقت المخصص لكل منها ، مع استخدام كل ما يمكن استخدامه من مرافق المدرسة كفضول دراسية للتلاميذ ، وإرهاق المدرسين بنميب وإفر من الحمص الاساسية والاضافية ، كل ذلك قد أثر على فاعلية الخدمة الاجتماعية بالمجال المدرسي بصفة عامة وعلى جماعات النشاط المدرسية بصفة خاصة .

وقد اشرنا من قبل الى رأى بعض المختمين في هذا المصدد (١) .
ونلا عن ذلك ، فقد قام الباحث بدراسة كشيية بفرض استطلاع رأى الاختصاصيين الاجتماعيين أنفسهم عن الحالة التي عليها جماعات النشاط المدرسية - لعلاقة ذلك بالبحث - وقد استخدم في هذه الدراسة منهج المصح الاجتماعي بطريق العينة ، وفيما يلي عرض للكيفية التي تمت بها هذه الدراسة ونتائجها .

(١) انظر ص ١٠٤ ، ١٠٥

دراسة استطلاعية لمعرفة آراء الأخصائيين الاجتماعيين
بمدارس التعليم الاعدادى بالنسبة لجماعات النشاط
وأعمال الريادة المدرسية

قام الباحث باستطلاع آراء الأخصائيين الاجتماعيين المشتغلين
بمجال التعليم الاعدادى بشأن جماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية
على النحو التالى :

(١) ضنب الباحث من ادارة التربية الاجتماعية لمحافظة القاهرة
التابعة للإدارة العامة للتربية الرياضية والاجتماعية موافاته
ببيان يشمل أسماء المدارس الاعدادية الرسمية التى تشملها
الادارات التعليمية لمحافظة القاهرة والتى يعمل بها أخصائىون
اجتماعيون فى العام الدراسى ٧٥ / ١٩٧٦ .

(٢) تسلم الباحث البيان المطلوب من الادارة فى كشوف مبين بها
أسماء المدارس الاعدادية موزعة على الادارات التعليمية لمحافظة
القاهرة حيث كان عدد تلك المدارس ١٧١ مدرسة اعدادية ،
من جملة عددها البالغ ١٨٢ مدرسة حسب ما جاء بالنشرة
الاحصائية الصادرة عن الادارة العامة للاحصاء بوزارة التربية
والتعليم للعام الدراسى ٧٥ / ١٩٧٦ .

(٣) رأى الباحث أنه يمكن أخذ نصف هذا العدد (١٧١ مدرسة)
كعينة لتلك المدارس المراد التعرف على حالة جماعات النشاط
وأعمال الريادة المدرسية بها ، ولما كان نصف هذا العدد
يساوى ٨٥ فقد عدل ليكون ٨٦ مدرسة اعدادية اختيرت
بالطريقة العشوائية .

(٤) تم اعداد استمارة لجمع المعلومات المراد الحصول عليها من
الاخصائيين الاجتماعيين روى فى اعدادها الشروط الواجب
توافرها فى الاستمارة حسب قواعد البحث الاجتماعى (١) .

- (٥) تم جمع المعلومات بواسطة هذه الاستمارة من عدد ١٤٠ من الاخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بالمدارس التي شملتها العينة ، ويمثل هذا العدد ٥٢,٦ ٪ من جملة الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون بالمدارس الاعدادية بمحافظة القاهرة وعددهم ٢٦٦ أخصائى اجتماعى^(١) . وقد تم ذلك فى الفترة من ١٩٧٦/٤/١ الى ١٩٧٦/٤/١٥ وقد اخنار الباحث هذه الفترة لجمع المعلومات حتى تكون استجابات الاخصائيين قائمة على أساس انطباعاتهم عن النشاط المدرسى خلال العام الدراسى .
- (٦) قام بجمع المعلومات عدد من طلاب السنة الثالثة بكلمة الخدمة الاجتماعية ، والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بشبرا قوامهم ٥٧ طالبا وطالبة ممن كانوا يمارسون تدريبهم الميدانى بتلك المدارس ، وذلك بعد أن تم لهم شرح الاستمارة والغرض منها.
- (٧) قام الباحث بعد ذلك بمراجعة الاستمارات للتأكد من اكتمال بيانها ، وتم تفريغها فى كشوف أعدت لهذا الغرض ، ثم قام بتبويبها فى جداول يعرضها فيما يلى :

(١) الاحماء الاستقرارى للعاملين فى المرحلة الاعدادية فى العام الدراسى ٧٥ / ١٩٧٦ ، الادارة العامة للاحماء ، وزارة التربية والتعليم ، مارس ١٩٧٦ .

جدول رقم (١)

يبين توزيع الاختصاصيين الاجتماعيين المشتغلين بالمدارس
التي شملتها العينة حسب مؤهلاتهم الدراسية

النسبة المئوية	العدد	المؤهل الدراسي
٧٥,٠٠	١٠٥	مؤهل عال في الخدمة الاجتماعي
٢٤,٢٩	٣٤	ليسانس الآداب قسم الاجتماع
٠,٧١	١	لايعلم
١٠٠	١٤٠	المجموع

من الجدول رقم (١) نرى أن ٧٥ ٪ من جملة الاختصاصيين الاجتماعيين الذين شملتهم الدراسة من الحاملين على مؤهل عال في الخدمة الاجتماعية (بكالوريوس الخدمة الاجتماعية أو دبلوم عال في الخدمة الاجتماعية) وأن ٢٤,٢٩ ٪ منهم من الحاملين على ليسانس الآداب قسم الاجتماع . وعلى ذلك يمكن استطلاع آرائهم بشأن الحالة التي عليها جماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية ، لا سيما وأن الغالبية العظمى منهم قد مارسوا العمل بالمجال المدرسي مددا تتراوح بين الثلاث سنوات والثماني عشرة سنة ، كما سيتضح من الجداول رقم (٢) .

جدول رقم (٢)
يبين توزيع الأخصائيين الاجتماعيين حسب مدة العمل
بالخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي

المدة بالسنة	العدد	النسبة المئوية
٣ -	١٦	١١,٤٣
٣ -	٤٨	٣٤,٢٨
٦ -	٢٨	٢٠,٠٠
٩ -	١٨	١٢,٨٦
١٢ -	١٠	٧,١٤
١٥ -	١٦	١١,٤٣
لا يعلم	٤	٢,٨٦
المجموع	١٤٠	١٠٠

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن ٣٤,٢٨ ٪ من الأخصائيين الاجتماعيين تتراوح مدد خدمتهم بالمجال المدرسي ما بين ٣ - ٦ سنوات ، وأن ٥٤,٢٩ ٪ منهم تتراوح مدد خدمتهم ما بين ٦ - ١٨ سنة ، الأمر الذي يوضح أن لهؤلاء الأخصائيين الخبرة التي تمكنهم من الادلاء بالآراء التي تؤنح الموقف الراهن لجماعات النشاط وأعمال الريادة ، واقتراح الحلول الملائمة كما سينضح من خلال عرض الجداول التالية .

جدول رقم (٣)

. يبين الفترة الزمنية التي نستغرقها أوقات الراحة (الفسخ)
بالمدارس التي شملتها العينة تبعا لما أدلى به الاختصاصيون الاجتماعيون

فترة الفسخ بالدقيقة	العدد	النسبة المئوية
١٠ -	٤٩	٣٥,٠٠
١٥ -	٨٠	٥٧,١٤
٢٠ - ٢٥	١١	٧,٨٦
المجموع	١٤٠	١٠٠

ومن الجدول رقم (٣) يتضح أن ٩٢,١٤ ٪ من اجابات الاختصاصيين الاجتماعيين تقرر أن الفترة الزمنية لوقت الراحة (الفسخ) تتراوح ما بين ١٠ - ٢٠ دقيقة فقط ، ولاشك أن مثل هذه الفترة لا تكفى لقيام أى نشاط جماعى ، بل أن التلميذ يكاد يستغرق معظم هذه الفترة فى مجرد الخروج من فصله للذهاب الى فناء المدرسة ثم العودة اليه ثانية .

وبالرغم من ذلك فانه - تنفيذا للنشرات الدورية - يقوم الاختصاصيون الاجتماعيون بتكوين جماعات نشاط صورية ، يقف عامل الوقت حائلا اساسيا دون قيامها بأى نشاط ، والجدول رقم (٤) يبرز تلك الظاهرة .

جدول رقم (٤)

يبين تكوين جماعات النشاط المدرسية بالمدارس التي شملتها العينة من
عدمه

النسبة المئوية	العدد	تكوين الجماعات
٩٨,٥٧	١٣٨	تم تكوين جماعات نشاط
١,٤٣	٢	لم تكوّن جماعات نشاط
١٠٠	١٤٠	المجموع

ومن الجدول رقم (٤) يتضح أن ٩٨,٥٧ ٪ من الاثني عشر
الاجتماعيين قرر أنه قد تم تكوين جماعات نشاط مدرسية بمدا.سهم
انحصرت انواعها في جماعات : الخدمة العامة ، الهلال الاحمر ،
والرحلات ، والادخار والجمعية التعاونية . وهذا تكوين صوري - كما
سبق القول تصادفه الكثير من العقبات ، أولها عقبة الوقت كما
سيتضح من الجدول رقم (٥) ، وكذا الجدول رقم (٦) .

جدول رقم (٥)

يبين رأى الاخصائيين الاجتماعيين فيما يتعلق بالمعوقات التى تواجه جماعات النشاط المدرسية

التعرض لمعوقات	العدد	النسبة المئوية
دائما	٦٧	٤٧,٨٦
غالبيا	٣٨	٢٧,١٤
أحيانا	٣٣	٢٣,٥٧
نادرا	٢	١,٤٣
المجموع	١٤٠	١٠٠

من الجدول رقم (٥) نرى أن ٧٥ ٪ من مجموع الاخصائيين الاجتماعيين قرروا أن جماعات النشاط المدرسية تعترضها صعوبات إما بمففة دائمة أو غالبية ، وأن ٢٣,٥٧ ٪ من مجموع عددهم قرروا أن الجماعات تتعرض أحيانا لمعوقات ، أما انواع هذه المعوقات فسيوضحها الجدول رقم (٦) .

جدول رقم (٦)

يبين رأى الاختصاصيين الاجتماعيين بالنسبة لانواع المصوبات
التي تعترض جماعات النشاط المدرسية

م	انواع المصوبات	التكرار	النسبة المئوية
١	عدم وجود وقت فراغ مناسب خلال اليوم المدرسى (٣٠ دقيقة فأكثر)	١٣٦	٩٧,١٤
٢	تعدد الفترات المدرسية خلال اليوم الواحد	١٢٤	٨٨,٥٧
٣	عدم وجود أماكن مناسبة لممارسة أنشطة الجماعات	١٠٣	٧٣,٥٧
٤	ظروف عمل المدرسين المشرفين على جماعات النشاط	١٠٢	٧٢,٨٦
٥	مصوبات مالية	٥٦	٤٠,٠٠
٦	عدم إقبال التلاميذ على الاشتراك فى جماعات النشاط	١٠	٧,١٤

ومن الجدول رقم (٦) نرى أنواع المصوبات التي تعترض جماعات
النشاط مرتبة ترتيبا تنازليا ، ونجد أن المصوبات الأساسية هي على
التوالى : عدم وجود وقت فراغ مناسب خلال اليوم المدرسى (٣٠) دقيقة
فأكثر) ، وتعدد الفترات المدرسية خلال اليوم الواحد ، وعدم وجود
أماكن مناسبة لممارسة أنشطة الجماعات ، وظروف عمل المدرسين
المشرفين على جماعات النشاط لا يمكنهم من القيام بمهمة الإشراف .

ولاشك أن وجود هذه المصوبات يدعو للتفكير فى حلول تساعد
الجماعات على ممارسة أنشطتها ، وهنا استطلع الباحث رأى الاختصاصيين
الاجتماعيين المشتركين فى البحث عن مدى امكان قيام الجماعات

بممارسة أوجه نشاطها قبل بدء الدراسة في الصباح ، فكانت اجاباتهم شبه اجماعية بعدم امكان ذلك بنسبة ٩٨ر٥ % من المجموع الكلى لعدددهم وهو ١٤٠ أخصائيا ، وذلك لأسباب - أستطلع الباحث رأيهم بشأنها كذلك فتبين أنها - نتركز فى تعذر انتظام حضور التلاميذ وكذلك مشرفى الجماعات فى وقت مبكر قبل بدء الدراسة فى الصباح ، فلقد قرر ٩٧ر١٤ % من الاخصائيين المشتركين فى البحث تعذر انتظام حضور التلاميذ ، فى حين قرر ٧٠ر٧١ % من مجموع عددهم أيضا تعذر انتظام حضور مشرفى الجماعات فى مثل هذا الوقت المبكر .

كما لم يفت الباحث أن يستطلع رأى الاخصائيين فى امكانية قيام الجمار - بممارسة انشطتها عقب انتهاء الفترة الصباحية وقبل بداية الفترة المسائية ، وقد قرر ٨٠ر٧١ % من مجموع الاخصائيين الاجتماعيين المشتركين فى البحث عدم امكانية ذلك لعدم وجود وقت كاف بين الفترتين .

كذلك لم يفت الباحث استطلاع رأى الاخصائيين الاجتماعيين المشتركين فى البحث بالنسبة لامكان ممارسة الجماعات لأوجه النشاط المختلفة عقب انتهاء الفترة الدراسية المسائية ، وقد قرر ٩١ر٤٣ % من مجموع عددهم عدم امكان ذلك لتعذر انتظام التلاميذ ومشرفى الجماعات فى أوجه النشاط بسبب الوقت المتأخر .

مما سبق يمكن أن نستخلص استحالة قيام جماعة النشاط المدرسية فى المدارس الاعدادية قبل بدء الدراسة بالنسبة للفترة الدراسية الصباحية أو بين الفترتين الدراسيتين الصباحية والمسائية ، أو بعد انتهاء الفترة الدراسية المسائية .

كذلك لم يفت الباحث التعرف على رأى الاخصائيين الاجتماعيين بشأن الكيفية التى يتم بها شغل حصص الريادة فى ضوء ظروف المؤسسة التعليمية ، والجدول رقم (٧) يبين لنا ذلك .

جدول رقم (٧)
يبين رأى الأخصائيين الاجتماعيين بالنسبة لكيفية
شغل حصص الريادة

النسبة المئوية	التكرار	الكيفية
١٣,٥٢	١٩	يستغلها المدرسون فى اجتماعات منظمة لممارسة أوجه نشاط جماعى
٥٢,١٤	٨٠	يعتبرونها فرصة لانجاز الاعمال المكتبية
٤٥,٧١	٦٤	يعتبرونها فرصة للراحة من عناء العمل
٢٩,٢٩	٤١	تستغل فى نواحي أخرى

ومن الجدول رقم (٧) يتضح أن :
غالبية الأخصائيين المشتركين فى البحث يرون أن حصص الريادة
بالمدرسة تعتبر بالنسبة للمدرسين فرصة لانجاز الاعمال المكتبية
المطلوبة ، أو فرصة للراحة من عناء العمل ، أو تستغل فى نواحي
أخرى كقيام التلاميذ بحل الواجبات المدرسية خلالها ، كما أن قلة
تبلغ نسبتها ١٣,٥٢ ٪ من مجموع الأخصائيين المشتركين فى البحث
يرون أن المدرسين يستغلونها فى اجتماعات منظمة لممارسة أوجه نشاط
جماعى بمعرفة التلاميذ .

ولما كان الامر كذلك ، طلب الباحث من الاخصائيين المشتركين
فى البحث ذكر ما يقترحونه للتغلب على الصعوبات التى تواجه جماعات
النشاط المدرسية ، والجدول رقم (٨) يبين هذه المقترحات مرتبة
ترتيباً تنازلياً .

جدول رقم (٨)

يبين أقترحات الأخصائيين الاجتماعيين بالنسبة للتغلب على
المعوقات التي تواجه جماعات النشاط المدرسية

م	المقترحات	التكرار	النسبة المئوية
١	قيام الأخصائي الاجتماعي بخصص الريادة	١١٩	٨٥,٠٠
٢	اتاحة الفرص للأخصائيين لتبادل الخبرات	١٠٦	٧٥,٧١
٣	اتاحة الفرص لنمو الأخصائيين مهنيًا فيما يتعلق بالعمل مع الجماعات .	٩١	٦٥,٠٠
٤	عقد ندوات لهيئات الاشراف بالمدرسة وكذلك الآباء والطلاب للتعريف بالقيمة التربوية للجماعات المدرسية .	٨٥	٦٠,٧١
٥	العودة لنظام اليوم المدرسي الكامل	٧٩	٥٦,٤٣
٦	تخصيص صالات وقاعات خاصة لنشاط الجماعات	٧٤	٥٢,٨٦

ومن الجدول رقم (٨) نرى الآتي :

أ - أن ٨٥ ٪ من مجموع الأخصائيين الاجتماعيين المشتركين في البحث
ترى قيام الأخصائي الاجتماعي بخصص الريادة كعلاج للموقف في
ضوء ظروف المؤسسة التعليمية .

ب - وأن ٧٥,٧١ ٪ من مجموع عددهم قد اقترح اتاحة الفرص أمام
الأخصائيين الاجتماعيين الشغوفين بالمجال التعليمي لتبادل
الخبرات مع بعضهم البعض وقد يمكن ذلك عن طريق المعسكرات
والندوات ، والزيارات الميدانية والمطبوعات المتخصصة .

كما اقترح ٦٥ ٪ من الاخصائيين اتاحة الفرص لنمو الاخصائيين الاجتماعيين مهنيا فيما يتعلق بالعمل مع الجماعات ، وان كان ثمة ارتباط بين هذا الاقتراح وما قبله الا أن هذا يمكن تحقيقه عن طريق الدورات التدريبية ، والدراسات العليا المتخممة وما الى ذلك .

ج - كما اقترح ٦٠٫٢١ ٪ منهم عقد ندوات لهيئات الاشراف بالمدرسة وكذلك الآباء والطلاب للتعريف بالقينة التربوية للجماعات المدرسية ، حتى يدرك الجميع هذه الحقيقة ، ويقبل التلاميذ على الاشتراك في مثل هذه الجماعات .

وثمة اقتراحات اخرى أضافها بعض الاخصائيين قد لا تتناسب وظروف المؤسسة التعليمية ، كالعودة لنظام اليوم المدرسي الكامل ، وتخصيص صالات وقاعات خاصة لنشاط الجماعات الى غير ذلك .

والخلاصة هي أن جماعات النشاط المدرسي تواجه في المؤسسة التعليمية العديد من الصعوبات التي لا تسمح بأن يتحقق بواسطتها الأهداف التربوية ، وكان هذا دافع أساسى للقيام بهذه الدراسة كما سبق أن أوضحنا .

ثالثا : منهج البحث وأدواته ومجالاته

منهج البحث :

اعتمدنا في بحثنا هذا على استخدام المنهج التجريبي ، الذى بدأ بالملاحظة ، ثم الاحساس بالمشكلة ، ثم فرض الفروض ، ثم القياس القبلى والبعدى للمتغيرات موضع الدراسة ، ثم الكشف عن العلاقة بين تلك المتغيرات ، مستخدمين في ذلك مقاييس الدلالة الاحصائية لاختبار معنوية الفروق ، وكذا منهج المسح الاجتماعى بطريق العينة .

أدوات البحث :

تطلبت : استنا التجريبية هذه ، استخدام عدد من المقاييس واستمارات المقابلة والاستبيان ، وهى :

- (١) مقياس النمو الاجتماعى لجماعة الفصل المدرسى من حيث أساليب السلوك المبتغاه .
- (٢) مقياس التفاعل النفسى الاجتماعى للجماعة .
- (٣) مقياس تماسك الجماعة .
- (٤) مقياس المسؤولية الاجتماعية . (١)
- (٥) استمارة مقابلة لبعض مدرسى المرحلة الاعدادية للتعرف على أساليب السلوك المبتغاة .
- (٦) استمارة مقابلة لبعض خبراء التربية بخصوص أساليب السلوك المبتغاة .
- (٧) استمارة مقابلة لبعض خبراء التربية بخصوص قياس تماسك الجماعة .
- (٨) استمارة استبيان لبعض الأخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسى للتعرف على آرائهم بالنسبة لجماعات النشاط وأعمال الريادة المدرسية .

(١) سيد احمد عثمان : مقياس المسؤولية الاجتماعية واستعمالاته ، مكتبة الانحلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ٢٥ .

- (٩) استمارة تقديرات المدرسين المتدرجة للتلاميذ تبعاً لأساليب السلوك سالفة الذكر .
- (١٠) التقارير الدورية التي يقوم الأخضائي الإجتماعي بكتابتها عقب اجتماعات الجماعة التي يعمل منها .

وتجدر الإشارة هنا الى أن الادوات السابق بيانها قام الباحث بتصميمها فيما عدا مقياس المسئولية الاجتماعية ، وسيعرض الباحث لهذه الادوات تفصيلاً فيما بعد .

مجالات البحث :

أ - المجال المكاني :

المجال المكاني الذي أجرى الباحث فيه هذه الدراسة هو مدرسة العباسية الاعدادية للبنين ، النابعة لإدارة شرق القاهرة التعليمية والمدرسة تعمل بنظام الفترتين الدراسيتين خلال اليوم الواحد ، وللتعرف على المزيد من التفاصيل يمكن الرجوع الى ملحقات البحث ^(١).

ب - المجال البشري :

يتكون المجال البشري للبحث من ثلاث جماعات من جماعات فصول الصف الثاني الاعدادي بمدرسة العباسية الاعدادية للبنين حيث استخدمت احداها كجماعة تجريبية (جماعة فصل ٢ / ١٠) ، والاثنين الأخرتين كجماعتين ضابطين وهما (جماعة فصل ٣ / ٢ ، وجماعة فصل ٨ / ٢) ، وسنعرض تفصيلاً لكيفية اختيار هذه الجماعات ، والقواعد المنهجية التي راعاها الباحث في هذا الصدد ^(٢).

ج - المجال الزمني :

تم اجراء التجربة ، والقيام بأعمال الريادة مع الجماعة التجريبية خلال العام الدراسي بغرض الاعداد لهذه الدراسة ، وقد حمل الباحث

(١) انظر الملحق رقم (٢) بالنسخة الاصلية للبحث .

(٢) انظر ص ١٥٣

من الادارة التعليمية التابعة لها المدرسة على ترخيص رسمى بالقيام
بهذه التجربة .

وقد بدأت عمليات القياس القبلى فى ١٩٧٥/١١/١٥ ، ثم تمت
عمليات القياس البعدى فى نهاية التجربة فى ١٩٧٦/٤/١٧ . ولما
كان البحث قد تم تسجيله فى ١٩٧٥/٧/١٠ فقد أمضى الباحث الفترة
ما بين هذا التاريخ ، وبداية العمل فى الرجوع الى المصادر المختلفة ،
واعداد المقاييس والامتصات . ثم كانت فترة تفريغ البيانات
التحليلات الاحصائية وكتابة تقرير البحث .

المقتضيات التي تم على أساسها تحديد مجالي البحث المكاني والبشري :

المجال المكاني :

لما كانت دراستنا هذه مرتبطة بأعمال الريادة التي سبق توضيح المقمود بها^(١) ، وحيث أن أعمال الريادة هذه محدد استخداماتها بالمرحلتين الأعدادية والثانوية ، فقد رأى الباحث اجراء دراسته بالمرحلة الاعدادية نظرا لأهمية هذه المرحلة المرتبطة ببداية مرحلة المراهقة في حياة الفرد من ناحية ولما أبداه بعض مديري ونظار هذه المرحلة من استعداد للتعاون معه من ناحية أخرى .

وقد وقع اختيار الباحث على مدرسة العباسية الاعدادية للبنين التابعة لإدارة شرق القاهرة التعليمية كمجال مكاني لدراسته ، للأسباب التالية :

- أ - سهولة اتصال الباحث بتلك المدرسة .
- ب - اقتناع ناظر المدرسة والوكلاء والاخمائى الاجتماعى بفكسرة التجربة وهدفها .
- ج - احساس الباحث بالطمأنينة الناتجة عن كثرة تردده على هذه المدرسة عند قيامه بمهمة الاشراف على التدريب الميدانى بها ، واشتراكه فى الأنشطة التي كانت تنظمها فى المناسبة المختلفة . الأمر الذى جعله يشعر بأن وجوده بالمدرسة ليس بمستغرب لدى الكثير من التلاميذ وكذا العاملين بهذه المدرسة .

المجال البشرى :

بعد ان حدد الباحث المجال المكاني لدراسته بقى عليه أن يحدد المجال البشرى لها والمتمثل فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث .

(١) انظر الملحق رقم (٤) بالنسخة الأصلية للبحث

وحيث أن هذه الدراسة تطلبت استخدام المنهج التجريبي لتحقيق الفروض التي قام عليها ، فقد رأى الباحث استخدام جماعة تجريبية وجماعتين ضابقتين بغرض التأكد من أن التغير الذي يطرأ على الجماعة التجريبية إنما هو راجع أصلاً لاستخدام المتغير التجريبي (المستقل) وليس راجعاً لتدخل أو لتأثر عوامل أخرى قد لا يفتن لها الباحث ، وذلك بمقارنة نتائج قياس الجماعة التجريبية بنتائج قياس جماعتين ضابقتين لا جماعة واحدة .

وم تحديد الجماعات الثلاث المطلوبة عن طريق الاختيار العشوائي ، من بين جماعات فصول الصف الثاني الإعدادي البالغ عددها بهذه المدرسة إحدى عشرة جماعة وذلك بعد استبعاد جماعة فصل (١ / ٢) ، وجماعة فصل (٢ / ٢) لاختلاف أفرادها عن بقية أفراد الجماعات التسع الأخرى من حيث المستوى التحصيلي ، إذ يضم هذان الفصلان التلاميذ المتفوقين دراسياً في امتحان النقل من الصف الأول إلى الصف الثاني ، وأسفرت هذه العملية عن اختيار جماعات فصول : (٢ / ٢) ، (٨ / ٢) ، (١٠ / ٢) .

وبالمثل تم تحديد أي الجماعات الثلاث تكون تجريبية ، وأيهما تكون ضابطة بالطريقة العشوائية أيضاً ، فكانت الجماعة التجريبية هي جماعة فصل (١٠ / ٢) ، والضابقتين هما جماعتى فصل (٢ / ٢) وفصل (٨ / ٢) ، وقد استخدمت هذه الجماعات في البحث بالأسماء التالية : جماعة فصل ٢ / ٢ سميت (الجماعة الضابطة أ) ، وجماعة فصل ٨ / ٢ سميت (الجماعة الضابطة ب) ، وجماعة فصل ١٠ / ٢ سميت (الجماعة التجريبية ج) .

أما سبب اختيار الباحث للجماعات الثلاث من بين جماعات الصف الثاني الإعدادي اختياراً عمدياً فيرجع لعدة أسباب منها :

- أن بقاء تلاميذ الصف الأول مستقرين بفصولهم ، واستمرارهم بها دون تحويل لمدرسة أخرى أو لفصل آخر بنفس المدرسة أمر قليل الاحتمال بمقارنتهم بتلاميذ الصف الثاني . وحيث أن استقرار التلاميذ أمر هام تتطلبه التجربة ، لذا اختار الباحث الجماعات المكونة لمجتمع بحثه من بين جماعات الصف الثاني دون الصف الأول .

- وبالنسبة لتلاميذ الصف الثالث ، فإن من الأمور السائفة انقطاع الكثير منهم عن الحضور للمدرسة قبل إقتراف العام الدراسي بفرض الاستعداد لدخول امتحان الشهادة الإعدادية ، الأمر الذي لا يتفق وخطة التجربة المستمرة حتى نهاية العام الدراسي .

وعلى ذلك استقر رأى الباحث على اختيار الجماعات اللازمة لإجراء التجربة من بين جماعات الصف الثاني دون الصف الثالث الإعدادي ، وكان ذلك بناء على مناقشته مع الجهاز الإداري ، بالمدرسة حول المتطلبات اللازم توفرها في الجماعات المكونة لمجتمع البحث .

ولما كان التصميم التجريبي يتطلب توفر قدر من التكافؤ بين الجماعات نظرا لصعوبة الحصول على جماعتين متكافئتين تماما ، وحيث قد جاء في هذا المبدأ : " أن من الصعوبة إيجاد مجموعات متكافئة من كافة الوجوه لتعدد المتغيرات وتنوعها ، ومهما بذل الباحث من جهد لتحقيق التماثل التجريبي بين أفراد مجموعتين فيما يتعلق بالجنس ، والعمر ، والحالة التعليمية ، والاقتصادية ، فتظل هناك احتمالات أخرى ليست في الحسبان ، ومن الأمور الأساسية أن يعرف الباحث استحالة الحصول على مجموعات متكافئة تماما (١) . لما كان الأمر كذلك فقد وجد الباحث أن نوعية الجماعات التي يعتزم استخدامها كمجال بشري لدراسة متكافئة في عدة جوانب أساسية هي :

(١) عبدالباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ٢١٠ .

- ١ - من حيث الجنس : اختيرت الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث من بين جماعات كل أفرادها من البنين .
- ٢ - من حيث العمر الزمني لأفراد الجماعات : اختيرت الجماعات الثلاث من بين جماعات الصف الثاني الإعدادي الذي يقع سن أفرادها في الفئة (١٤ - ١٥ سنة تقريبا) .
- ٣ - من حيث الحالة التعليمية : اختيرت الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث من بين جماعات صف دراسي واحد هو الصف الثاني من مرحلة تعليمية واحدة هي المرحلة الإعدادية ، وذلك بعد استبعاد المعلمين ذوي الطبيعة المتميزة كما سبق أن أوضحنا .
- ٤ - من حيث القائمين بالعملية التعليمية مع الجماعات الثلاث : قد أوجدت إدارة المدرسة بين جماعات الفصول الثلاث اتفاقا من حيث المدرسين القائمين بتدريس المواد المختلفة لها وذلك استجابة منها لمتطلبات التجربة .
- ٥ - من حيث عدد أفراد كل جماعة : إذ تتكون جماعة فصل (٢ / ٣) من ٢٨ تلميذا ، وتتكون جماعة فصل (٢ / ٨) من ٢٩ تلميذا ، وتتكون جماعة فصل (٢ / ١٠) من ٢٨ تلميذا .
- ٦ - وكذا تكافؤها من حيث المتغيرات الأساسية موضع الدراسة والتي تم قياسها قياسا قبليا وهي (١):
 - أ - أساليب السلوك السبعة .
 - ب - التفاعل النفسي الاجتماعي .
 - ج - الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية .
- ٧ - بالإضافة الى تكافؤ الجماعات الثلاث من حيث عدة متغيرات أخرى متعلقة بالحالة الاجتماعية لأفراد هذه الجماعات ، كوجود الأب في الأسرة ، وكذا وجود الأم ، وعدد أفراد الأسرة وعدد حجرات المسكن ، والاشتراك بالأندية ، وكذا من ناحية توفر بعض أجهزة الثقافة والاعلام والترفيه بالمسكن كالتلفزيون

(١) انظر الملحق رقم (٢) : اختبار تماثل الجماعات من حيث المتغيرات التي تم قياسها قياسا قبليا ، بالنسخة الأصلية للبحث .

والتليفزيون ، حيث قد اختبر الباحث الدلالة الاحصائية للفرق بين نسب تلك المتغيرات في الجماعات الثلاث للتحقق من التكافؤ المشار اليه ^(١).

هذا ، وبعد أن وضع الباحث المقتضيات التي تم على اساسها تحديد مجالات البحث ، فإنه في الجزء التالي يقوم بتوضيح كيفية إعداد أدوات البحث ،

(١) انظر الملحق رقم (٣) : اختبار تماثل الجماعات ، من جيسيت الحالة الاجتماعية لأفرادها ، بالنسخة الاصلية للبحث .

إعداد أدوات البحث

- تطلبت الدراسة وضع وتصميم واستخدام عدد من المقاييس واستمارات المقابلة والاستبيان والتي تمثلت فيما يلي :
- (١) مقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاه .
 - (٢) مقياس التفاعل النفسي الاجتماعي .
 - (٣) مقياس تماسك الجماعة .
 - (٤) مقياس المسؤولية الاجتماعية .
 - (٥) استماره الاستبيان الخاصة بالاختصاصيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال التعليمي .

وسنعرض هنا لكيفية وضع واستخدام تلك الأدوات ، حيث نبدأ بمقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاة .

١ - (مقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاة)

سنوضح فيما يلي المراحل المختلفة التي مر بها هذا المقياس من حيث وضعه وتصميمه .

المرحلة الأولى :

من المعلوم أن أخصائي الجماعة عندما يقوم بدوره المهني مع أية جماعة يكون من أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها مساعدة المؤسسة التي بها هذه الجماعة على تحقيق أهدافها^(١) ، وذلك وفقاً للتعريفات المختلفة لخدمة الجماعة ، وعلى هذا فإن الأخصائي الاجتماعي عندما يقوم بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسي يكون من واجبه الاهتمام بمساعدة المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها ، وذلك بأن تيسر العملية التعليمية داخل الفصل المدرسي على أحسن مايرجوه

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ١٦.

المدرس ، وتنشده المدرسة • ولكي يتحقق هذا فانه يسعى الى تنمية بعض اساليب السلوك الميسرة للعملية التعليمية في أعضاء هذه الجماعة ومن ثم كان على الباحث أن يتعرف على أهم تلك الاساليب السلوكية ممن يقومون املا بالعملية التعليمية مع جماعات الفصول المدرسية ، وهم المدرسون ، فهم أقدر الناس على ادراكها • وفي سبيل ذلك قام الباحث بالخطوات التالية :

- أ - عمل لقاءات مع الكثير من المدرسين الذين يعملون بالمرحلة الاعدادية للتعرف - عن طريق المناقشة - على تلك الاساليب السلوكية المرجوة •
- ب - عرض وجهة نظره على الكثير من العاملين بمجال الخدمة الاجتماعية المدرسية سواء أكانوا أخصائيين أم مفتشين وموجهين •
- ج - صمم استمارة تتضمن سؤالاً أساسياً واحداً ، استخدم عدد منها أثناء مقابلاته مع المدرسين كما استعان ببعض الاخصائيين الاجتماعيين في القيام بهذه المهمة ، وفيما يلي الاستمارة المشار اليها •

السيد العربي الفاضل

تحية طيبة .. وبعد ..

يشرف الباحث أن يستنير برأيكم فيما يلي :

لكي تسير العملية التعليمية داخل الفصل المدرسي على أحسن ما يرجوه المدرس وتنشده المدرسة ، فان هناك بعض الاساليب السلوكية التي يجب أن تتوفر في تلاميذ هذا الفصل حتى يتحقق ذلك • رجاء ذكر أهم تلك الأساليب التي يجب أن تتوفر في تلاميذ الفصل في خمس عبارات موجزة :

- (١)
- (٢)
- (٣)
- (٤)
- (٥)

الباحث

مع الشكر ..

د - استطاع الباحث أن يحمل بهذه الطريقة على آراء (٨٧ مدرسا) بالمرحلة الاعدادية ، من عدد من مدارس محافظة القاهرة هي : مدرسة العباسية الاعدادية للبنين ، ومدرسة الحسينية الاعدادية للبنين ، ومدرسة على عبداللطيف الاعدادية للبنين ، ومدرسة رمسيس الاعدادية للبنين بشبرا (١).

هـ - وجد الباحث أن الاستثمارات المألحة ٧٥ استمارة ، اسفرت عن عدد من أساليب السلوك التي يرغب المدرسون توفرها فـسـى تلايذ فصولهم ، والجدول رقم (٩) يظهر النتائج المتخلصة من الاستثمارات المشار إليها .

جدول رقم (٩)

يبين أهم اساليب السلوك المبتغاه في جماعة الفصل المدرسي

م	اساليب السلوك	التكرار	النسبة %
١	احترام المدرسين وتقديرهم وحسن العلاقة بهم .	٦٣	٨٤ر٠٠
٢	العلاقة الطيبة مع الزملاء واحترامهم وحسن معاملتهم وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم .	٥٧	٧٥ر٠٠
٣	الاهتمام بالدرس والانتباه للشرح ، وعدم التهرج أثناء الحصص .	٥٢	٦٩ر٠٠
٤	المحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها وعلى مظهر الفصل وعدم الميل إلى الاتلاف .	٤٨	٦٤ر٠٠
٥	القدرة على التعبير والمناقشة وإبداء الرأي .	٤٤	٥٨ر٦٦
٦	اتخاذ الاعمال والواجبات المدرسية فـسـى مواعيدها وتحمل المسئولية .	٤١	٥٤ر٦٦
٧	الاهتمام بالمظهر والمحافظة على نظافة الملابس والادوات .	٣٨	٥٠ر٦٦

(١) ويرجع سبب اختيار الباحث لهذه المدارس ثقتة في معاونة الاخصائيين الاجتماعيين له في جمع البيانات المطلوبة من مدرسيها .

يبين الجدول رقم (٩) أهم اساليب السلوك المرغوب توفرها فسي التلاميذ مرتبة ترتيبا تنازليا ، ويرى الباحث أن كل هذه الاساليب لها أهميتها ، ولكنها مسألة عرض وفق ما رآه المدرسون المشتركون في ملتى الاستمارة .

هذا ، مع العلم بأنه قد جاء ببعض الاستمارات أساليب سلوكية أخرى خلاف ما هو موضح بالجدول ، تتفق معها الى حد كبير من حيث المعنى مثل : الاخلاق الطيبة التى تساعد على انشراح النفس البعيد عن الانانية ، ابلاغ ادارة المدرسة بأى مخالفة تحدث داخل المدرسة ، احترام القوانين داخل الفصل والمدرسة ، احترام آراء الغير وتقبيل وجهات النظر الأخرى ، أن يتوفر فى التلاميذ الروح الجماعية ، الناحية الصحية التى تساعد التلاميذ على الفهم والاستيعاب ، التقرب من المعلم والاستفادة منه ، عدم تأجيل عمل اليوم الى الغد ، الانصات التام ومتابعة الدرس والنخلق بالخلق الحسن ، العلاقات الانسانية الطيبة بين التلاميذ ، عدم المشاركة فى الفوضى ، تقديرهم للمسؤولية وتحملهم لها .. وغير ذلك . ولقد اكتفى الباحث بأساليب السلوك الواردة بالجدول رقم (٩) ، وذلك لاتفاق الاغلبية بشأنها ، ولسهولة ملاحظتها بين التلاميذ ، وكذلك لأنها تتضمن ما جاءت به الاجابات الأخرى .

المرحلة الثانية :

عرض الباحث النتائج السابقة على بعض خبراء التربية ، لاستطلاع رأيهم فيها ولهذا اعد استمارة مقابلة لهذا الغرض على النحو التالى:

(استمارة مقابلة لبعض السادة خبراء التربية)

السيد الاستاذ الفاضل

تحية طيبة .. وبعد

لما كانت طريقة العمل مع الجماعات - كاحدى طرق الخدمة الاجتماعية- عندما تستخدم مع جماعة الفصل المدرسى تكون بغرض المساعدة على أن تسير العملية التعليمية على أحسن ما يريجه المدرس وتشده المدرسة ، فانه - لكى يتحقق هذا الغرض - يجب أن تتركز

عملية المساعدة على تنمية بعض الأساليب السلوكية فى أعضاء تلك
الجماعات .

وعليه ، ماهى تلك الأساليب السلوكية أو الصفات التى تهتم
المدرسين القائمين بالعملية التعليمية والمطلوب ايجادها وتنميتها
فى الفصل المدرسى كجماعة وكأفراد ؟

من أجل الوصول الى اجابة على هذا السؤال قام الباحث باستطلاع
رأى عدد من المدرسين (٧٥) مدرسا بالمدارس الاعدادية بدارتسى شمال
شرق القاهرة ! عن طريق استمارة أعدت لهذا الغرض ، وقد أسفرت
هذه العملية عن رعية هؤلاء المدرسين فى ايجاد وتنمية الصفات
المدونة فى الجدول المونى بعد . فهل ترى سيادتكم أن اساليب
السلوك الآتية ذات أهمية ، ويجب تنميتها فى جماعة الفصل المدرسى؟

الاستجابة		اساليب السلوك
نعم	لا	
...	...	١ - احترام المدرسين وتقديرهم وحسن العلاقة بهم
...	...	٢ - العلاقة الطيبة مع الزملاء واحترامهم ، وحسن معاملتهم وعدم مفايقتهم أو الاعتداء عليهم .
...	...	٣ - الاهتمام بالدرس والانتباه للشرح وعدم التهريج اثناء الحصص .
...	...	٤ - المحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها ، وعلى مظهر الفصل وعدم الميل الى الاتلاف .
...	...	٥ - القدرة على التعبير والمناقشة وابداء رأى .
...	...	٦ - انجاز الأعمال والواجبات المدرسية فى مواعيدها وتحمل المسئولية .
...	...	٧ - الاهتمام بالمظهر والمحافظة على نظافة الملابس والادوات .

واذا كانت هناك أساليب سلوكية أخرى ترى سيادتها أمامها
لاهميتها ، فنرجو القفل بذكرها .

.....
.....

مع الشكر ،،

الباحث

هذا ، ولقد عرض الباحث تلك الاستمارة على ثمانية من خبراء
التربية بجامعة الأزهر ، وعين شمس ، وطنطا ، وكانت نتيجة استطلاع
آرائهم هي كما جاءت في الجدول رقم (١٠) * .

جدول رقم (١٠)
يبين آراء السادة الخبراء التربية (١) بشأن اساليب السلوك المرغوب
تنميتها في جماعة الفصل المدرسي

الاستجابة		اساليب السلوك
نعم	لا	
٨	-	١ - احترام المدرسين وتقديرهم وحسن العلاقة بهم .
٨	-	٢ - العلاقة الطيبة مع الزملاء واحترامهم ، وحسن معاملتهم وعدم مضايقتهم أو الاعتداء عليهم .
٨	-	٣ - الاهتمام بالدرس والانتباه للشرح وعدم التهریح أثناء الحصص .
٧	-	٤ - المحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها ، وعلمى مظهر الفضل وعدم الميل الى الاتلاف .
٨	-	٥ - القدرة على التعبير والمناقشة وابداء الرأى .
٨	-	٦ - انجاز الاعمال والواجبات المدرسية فى مواعييدها ونحمل المسئوليات .
٧	١	٧ - الاهتمام بالمظهر والمحافظة على نظافة الملابس والأدوات .

- (١) - الاستاذ الدكتور ابراهيم عصمت مطاوع ، أستاذ التربية ، وعميد كلية التربية - جامعة طنطا .
- الاستاذ الدكتور حامد عبدالسلام زهران ، استاذ المحبة النفسية والمساعد بكلية التربية - جامعة عين شمس .
- الاستاذ الدكتور احمد خيرى كاظم - عميد كلية التربية - جامعة الأزهر .
- الاستاذ الدكتور سيد احمد عثمان ، أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمى بكلية التربية - جامعة عين شمس .
- الاستاذ الدكتور ملاح جوهر ، استاذ ورئيس قسم الادارة التربوية والتخطيط التربوى بكلية التربية - جامعة الأزهر .
- الاستاذ الدكتور عبدالباسط محمد حسن ، استاذ ورئيس قسم الاجتماع بكلية البنات - جامعة الأزهر .
- السيد الدكتور عزت الطويل ، مدرس علم النفس التعليمى ، بكلية التربية جامعة طنطا .
- السيد الدكتور محمد سمير حسنين ، مدرس أصول التربية ، بكلية التربية ، جامعة طنطا .
- مع ملاحظة ان مراكز السادة الخبراء العلمية المبينة هنا هي مراكزهم عند عرض استمارة المقابلة ، وكتب الاسماء وفق الترتيب الأبجدي

ومن الجدول رقم (١٠) نرى اجماع آراء السادة خبراء التربية على أهمية تنمية الاساليب السلوكية في تلاميذ الفصول المدرسية كما جاءت نتيجة استطلاع رأى السادة مدرسي المدارس الاعدادية السابق الاشارة اليها^(١).

المرحلة الثالثة :

تتضمن هذه المرحلة تصميم مقياس يمكن بواسطته اجراء المقارنة بين مستوى الجماعات المكونة لمجتمع البحث الضابطة والتجريبية من حيث آساليب السنون السابق سنها ، وبالنسبة بمكن الاجابة على الغرض المتعلق بهذا الجانب^(٢).

وقد قام الباحث بتصميم مقياس اطلق عليه " مقياس النمو الاجتماعي لأعضاء جماعة الفصل المدرسي من حيث اساليب السلوك المبتغاه " . واستوحى فكرة انشائه من المقاييس التي تقوم اساسا على تقدير الأعضاء لبعضهم البعض من حيث بعض الاساليب السلوكية ، او الصفات الشخصية التي تتوفر بكل منهم ، كاختبارات السراى أو الاختبارات شبه السوبومتري^(٣) واختبار من تظن^(٤) وأسلوب التدريج الانتخابي^(٥) . والفكرة الاساسية لهذه الاختبارات تعتمد على أن الزملاء يمكنهم أن يقرروا جميع مظاهر شخصية التلميذ ، ولقد نجحت هذه الطريقة في جميع المراحل التعليمية من المدرسة الابتدائية الى الجامعة ، على أن الاسئلة يجب أن تتعدل وتتغير بما يناسب

(١) انظر ص ١٦٤ .

(٢) انظر ص ١٠٩ .

(٣) لويس كامل مليكة : المرجع السابق ، ص ٧٥١ .

(٤) نجيب اسكندر ابراهيم ، وآخرون : الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي ، الطبعة الثانية ، مؤسسة المطبوعات الحديثة القاهرة ، ١٩٦١ ، ص ٤٧٥ .

(٥) سعد عبدالرحمن : أسس القياس النفسى الاجتماعى ، المرجع السابق ، ص ١٧٤ - ١٨٢ .

نوع الجفاعة (١). وبعبارة أخرى فإن هذه الوسائل تعتمد على مدى معرفة زملاء الفرد ومخالطيه بخصائص سلوكه وتصرفاته ومفاهيمه وأحكامه ، فهم فسى هذه الحالة سوف يقومون مقام الحكم فى تقدير شخصية الفرد (٢).
فبالنسبة لاختبارات الرأى أو الاختبارات شبه السوسيومترية يطلب من الافراد ابداء آرائهم بعضهم عن البعض الآخر فيما يتعلق بسمات شخصية ، وأنماط سلوكية معينة (٣). وبالنسبة لاختبار من تظن ، فانه يتكون من قائمة تحتوى على ٢٤ عبارة تصف أنواعا (جيدة ، أو رديئة) من السلوك أو الاتجاهات ، مثل :

- شخص غيظ أعصابه ولا يغضب .

- شخص يسخر من الآخرين ويفاقهم .

ويطلب من أفراد الجماعة أن يقرأ كل منهم العبارات بعناية ، وأن يحاولوا ذكر الشخص أو الاشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الأوصاف ، ثم يكتب تلك الاسماء فى المسافات المخصصة لذلك أمام كل عبارة (٤). أما أسلوب التدرج الانتخابى ففيه يحدد الباحث نمط السلوك مقدما ثم يطلب ممن يقوم بعملية التدرج أن يحدد أسماء الافراد الذين يقومون أكثر من غيرهم باظهار ذلك النمط السلوكى المعين ، ويملح هذا الأسلوب بين الاطفال فى الفصول المدرسية (٥).

قياسا على ماسبق ، وتأسيسا عليه صمم الباحث مقياسه محتويا على سبع عبارات ، كل منها تصف نوعا معينا من أنواع السلوك ولكى يمل الباحث الى أوضح العبارات ، وأسهلها فهما لدى التلاميذ ويؤدى المقياس الفرض منه على أكفا وجه قام الباحث بما يلى :

(١) جابر عبد الحميد جابر : مدخل لدراسة السلوك الانسانى (مبادئ وتجارب) دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ١٠٤ .

(٢) سعد عبدالرحمن : المرجع السابق ، ص ١٧٤ .

سيد محمد غنيم : سيكولوجية الشخصية (محدداتها ، قياسها ، نظرياتها) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ ، ص ٤٣٥ .

(٣) لويس كامل مليكه : المرجع السابق ، ص ٧٥١ .

(٤) نجيب اسكندر ابراهيم وآخرون : المرجع السابق ، ص ٤٧٥ .

أ - عرض الباحث كل عبارة من العبارات السبع على أعداد مختلفة من التلاميذ فرادى وجماعات ، وكان يعدل ما يحتاج لتعديل سواء بإضافة بعض الكلمات أو حذف كلمات أخرى لكي يمل السى اوضح وأبسط صياغة .

ب - بعد أن تأكد الباحث من وضوح العبارات من حيث المعنى المقصود بكل منها ، طلب من بعض تلاميذ أحد فصول الصف الثانى الأعدادى^(١) كتابة أسماء زملائهم الذين تنطبق عليهم الأوصاف التى تعنيها كل عبارة ، وكان ذلك بعيدا عن جماعة الفصل الذى منه هؤلاء التلاميذ ، وراقب الباحث الفترة الزمنية التى استغرقها التلاميذ فى كتابة الأسماء ، وسلوكهم أثناء ذلك ، ومتوسط عدد الاختيارات .

ج - قام الباحث بعرض تلك العبارات مرة ثانية على هؤلاء التلاميذ ولكن أثناء وجودهم - هذه المرة - بفصلهم مع زملائهم الآخرين ، لكي يقوموا بكتابة أسماء من تنطبق عليهم أوصافها من زملاء فصلهم ، وراقب الباحث سلوكهم وتمرفاتهم أثناء قياسهم بكتابة اختياراتهم ، والفترة الزمنية المستغرقة فى ذلك ، ومتوسط عدد الاختيارات .

فمن حيث السلوك لاحظ أن الكثير من التلاميذ القاشمين بعملية الاختيار يقفون عقب قراءتهم كل عبارة ليتمكنوا من استعراض وجوه زملائهم ، الأمر الذى يمكنهم بالتالى من اختيار من ينطبق عليه منهم الأوصاف التى تعنيها تلك العبارة . كما لاحظ أن البعض منهم قد حاول التأثير على البعض الآخر سواء بالكلام أو الإشارة لكي يكتب كل منهم اسم الآخر . ومن حيث الفترة الزمنية لاحظ أن قيام التلاميذ بعملية الاختيار هذه المرة قد استغرق منهم وقتا أطول مما كان فى المرة السابقة فى الخطوة (ب)، وان كان متوسط عدد الاختيارات قد زاد فى هذه المرة عن متوسطه فى المرة السابقة (ب) .

(١) كان هؤلاء التلاميذ من جماعة فصل (٥/٢) وقد استخدمت هذه الجماعة فى بحثنا لهذا الغرض فقط واعتبرت كجماعة استطلاعية .

- د - فى هذه المرة ، قدم الباحث للتلاميذ - أثناء وجودهم بفصلهم مع زملائهم الآخرين - تلك العبارات مقرونة بكشف أسماء تلاميذ الفصل وراقب سلوكهم ، والفترة الزمنية المستغرقة فى قيامهم بعملية الاختيار ومتوسط عدد الاختيارات . فمن حيث السلوك لاحظ الباحث هدوء التلاميذ واستقرارهم ، فلم يقف أحد ، ولم يحاول أى منهم التأثير على غيره ، ويرجع ذلك الى أن كسل منهم قد اعتمد على كشف الاسماء الذى ظل يتفحصه لانتقاه واختيار من ينطبق عليهم الوصف الخاص بكل عبارة ، وقد ترتب على هذا اختصار الفترة الزمنية المستغرقة ، مع زيادة متوسط عدد الاختيارات فى هذه المرة عما كان فى المراتب السابقتين (ب) ، (ج) .
- هـ - ولكي يقرأ التلميذ القائم بعملية الاختيار كل أسماء جماعة فصله المكتوبة قرى كل عبارة ، قام الباحث بتغيير ترتيب هذه الاسماء من عبارة الى أخرى . وطلب من التلاميذ وضع علامة (-) أمام اسم كل من تنطبق عليه أوصاف كل عبارة من تلاميذ الفصل .
- و - أجرى الباحث بعد ذلك عمليات اختبار المقياس من حيث الصدق والثبات على النحو الذى سيوضح فيما بعد .
- ز - وعلى ذلك كانت الصورة النهائية لهذا المقياس على النحو التالى (١) :

(١) حرصا على سرية المعلومات ، استخدم الباحث هنا أسماء بديلة للاسماء الحقيقية للتلاميذ ، أما فى الجداول الخاصة بالعمليات الاحصائية ، ومصفوفات الاختيارات فقد أعطى لكل تلميذ رقما خاصا ثابتا فى جميع العمليات . ويلاحظ أنه قد اقتصر هنا على استخدام (١٢) اسما فقط وذلك على سبيل المثال لتوضيح كيفية اختلاف ترتيبها من عبارة الى أخرى علما بأن عدد أعضاء كل جماعة هو ٢٨ أو ٣٩ تلميذا .

اسم التلميذ القائم بعملية الاختيار : السنة الدراسية والفصل:
التاريخ :

عزيزي الطالب

سأعرض عليك فيما يلي بعض الصفات التي يتصف بها بعض زملائك في هذا الفصل ، والمطلوب منك وضع علامة (-) أمام أسماء من تغلب على تصرفاتهم هذه الصفات .

- | | |
|--|---|
| <p>٢ - لك زملاء بهذا الفصل يتمفون بالمحافظة على أثاث المدرسة ومرافقها المختلفة كالملعب والمعمل والمكتبة، وعلى أثاث فصلهم ومظهره ، وغير مبالين للاتلاف .</p> <p>(ضع علامة - أمام أسماء هؤلاء الزملاء)</p> | <p>١ - لك زملاء بهذا الفصل يتمفون بالقدرة على الاشتراك في المناقشة والتعبير عن أفكارهم ، وابداء آرائهم .</p> <p>(ضع علامة - أمام أسماء هؤلاء الزملاء)</p> |
|--|---|

حسن	فتحي	سامي	سعيد
خالد	هشام	كمال	محمد
سعيد	لطفي	بدوي	فتحي
عمر	سامي	حسن	شوقي
محمد	شوقي	هشام	لطفي
كمال	بدوي	خالد	عمر
...
الخ	الخ	الخ	الخ

٤ - لك زملاء بهذا الفصل يحترمون
مدرسيهم ويقدرونهم ويحرصون
على حسن العلاقة بهـــــــــــــــــم
ويستذكرون أى تصرف يفضيهم
أويسى اليهم .
(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء الزملاء)

٣ - لك زملاء بهذا الفصل يتمفون
بإنجاز اعمالهم وأداء واجباتهم
المدرسية فى مواعيدها .
(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء الزملاء)

حسن		فتحى	سامى		سعيد
خالد		هشام	كمال		محمد
سعيد		لطفى	بدوى		عمر
عمر		سامى	حسن		شوقى
محمد		شوقى	فتحى		لطفى
كمال		بدوى	خالد		هشام
:		:	:		:
الخ		الخ	الخ		الخ

٦ - لك زملاء بهذا الفصل يتمفون
بالانتباه للشرح والاهتمام
بالدرس وعدم التهرىج أثناء
الحصص .
(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء
الزملاء)
(وضعت الاسماء بترتيب مختلف)

٥ - لك زملاء بهذا الفصل يتمفون
بالاهتمام بمظهرهم والمحافظة
على نظافة ملابسهم وأدواتهم .
(ضع علامة ✓ أمام اسماء هؤلاء
الزملاء)
(وضعت الاسماء بترتيب مختلف)

- ٢ - لك زملاء بهذا الفصل يحترمون زملائهم ويحسنون معاملاتهم ولا يضايقونهم
أو يعتدون عليهم أو يسيئون اليهم .
(ضع علامة - أمام أسماء هؤلاء الزملاء)
(وضعت الأسماء بترتيب مختلف)

كيفية تحديد مستوى الجماعة - موضع القياس - من حيث تلك الأساليب
الملوكية :

- أ - استخدم الباحث لرصد اختيارات الأعضاء بعضهم لبعض الجدول
المعروف باسم المصفوفة الاجتماعية ، حيث خصص لكل عبارة
من عبارات المقياس مصفوفة لرصد تلك الاختيارات . وبعبارة
أخرى خصص لكل أسلوب من أساليب السلوك السبعة مصفوفة
لترصد بها اختيارات الأعضاء التي أسفرت عنها عمليات القياس^(١)
ب - قام الباحث بحصر عدد الاختيارات التي احتوتها كل مصفوفة
نتيجة للعملية المذكورة في البند رقم (أ)
ج - لما كان الباحث - عند تطبيق المقياس - قد أطلق للتلميذ
القائم بعملية الاختيار حرية اختيار من يشاء . فمن تنطبق عليه
المفظة المبينة بكل عبارة ، دون أن يحدد له عددا معينا ، فإن
النهاية العظمى لعدد الاختيارات - بناء على هذا - تكون :
$$= \text{ن} (\text{ن} - ١)$$
 حيث ن = عدد أعضاء الجماعة
ومن ثم تكون نسبة الاختيارات الفعلية في الجماعة موضع القياس
إلى النهاية العظمى لمجموع الاختيارات^(٢) :
$$= \frac{\text{مجموع}}{\text{ن} (\text{ن} - ١)}$$
 حيث مجموع = عدد الاختيارات الفعلية
وذلك فيما يتعلق بكل أسلوب من أساليب السلوك التي يتضمنها
المقياس .

(١) انظر الملحق رقم (٦) بالنسخة الأصلية للبحث .

(٢) سعد عبدالرحمن : المرجع السابق ، ص ٧٢

- فؤاد البهي السيد : المرجع السابق ، ص ١٨٩ .

وقد استخدم الباحث هذه النسبة السابق توضيحها فى عمليات المقارنة بين كل جماعة والجماعات الأخرى المكونة لمجتمع البحث ، والتعرف على مستوى نمو وتغير كل منها من حيث تلك الأساليب السلوكية علما بأن الأساس الرياضى والاحصائى لهذه النسبة يتعامل مع الأساس الرياضى والاحصائى لحساب معامل التفاعل النفسى الاجتماعى ، الذى سيوضحه الباحث عند عرض مقياسه التالى :

٢ - (مقياس التفاعل النفسى الاجتماعى)

عرضنا من قبل لأهمية التفاعلات والعلاقات فى الجماعة^(١) ، حيث قد نمثلها الفروض الأساسية لهذه الدراسة^(٢) . وعلى ذلك اتخذنا هذا الجانب كمختبر من المنهيات موضع القياس فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث ، وذلك عن طريق حساب مايسمى بمعامل التفاعل النفسى الاجتماعى لكل منها .

وقد جاء بمدد هذا المعامل ، أنه يستخدم فى مقارنة الجماعات والتمييز بين الجماعة النشطة والجماعة الخاملة ، ويمكن للمعلم أو الاخصائى أن يستخدمه فى قياس النمو الاجتماعى للجماعة^(٣) .

ويمكن حساب معامل التفاعل النفسى الاجتماعى لأى جماعة اذا اخذنا فى اعتبارنا عدد العلاقات الموجودة بداخلها ، والنهائية العظمى لعدد هذه العلاقات^(٤) ، فى جماعة مكونة من ثلاثة افراد النهاية العظمى لهذه العلاقات هى (٦ علاقات) ، وفى جماعة مؤلفة من أربعة أشخاص تكون النهاية العظمى (١٢ علاقة) ، أى أن النهاية العظمى لعدد العلاقات فى أى جماعة = ن (ن - ١) حيث ن = عدد أعضاء الجماعة .

(١) انظر ص ١١٢

(٢) انظر ص ١٠٩

(٣) سعد عبدالرحمن المرجع السابق ، ص ٢٢

(٤) نفس المرجع السابق ص

وإذا كان مجموع العلاقات الموجودة فعلا داخل الجماعة = مجع
فان معامل التفاعل النفسى الاجتماعى
=
$$\frac{\text{مجع}}{ن(ن-١)}$$

وتوضيحا لهذا ، نفرض أنه فى جماعتين عبارة عن (فصل به ٤٠ تلميذا ،
وفصل به ٢٢ تلميذا) وجد أن عدد العلاقات فى الجماعة الاولى ٩٠٠
علاقة ، وعدد العلاقات فى الجماعة الثانية ٩٠٠ علاقة أيضا :

$$\therefore \text{معامل التفاعل (١)} = \frac{٩٠٠}{(١-٤٠)٤٠} = \frac{٩٠٠}{١٥٦٠} = ٠.٦$$

$$\text{و معامل التفاعل (٢)} = \frac{٩٠٠}{(١-٢٢)٢٢} = \frac{٩٠٠}{٩٩٢} = ٠.٩$$

وبذلك تكون الجماعة الثانية أكثر نشاطا من الناحية الاجتماعية
ونمو العلاقات من الجماعة الاولى (١).

كما ذكر أيضا بشأن معامل التفاعل النفسى الاجتماعى : أنه
إذا طلب الى كل فرد من أفراد الجماعة أن يختار من يشاء من زملائه
دون أن يتقيد بعدد ما فى اختياره هذا ، أمكننا أن نعرف بطريقة
احصائية عددية النسبة المئوية للتفاعل ، وذلك بقسمة مجموع
العلاقات القائمة ، على النهاية العظمى لتلك العلاقات ثم ضرب
الناتج فى مائة لتحويل النسبة الى نسبة مئوية (٢). بناء على هذا
وضع الباحث مقياس التفاعل النفسى الاجتماعى فى الصورة التالية :

الأسـم :

الفصل :

التاريخ :

(١) سعد عبدالرحمن : نفس المرجع ، ص ٢٢

(٢) فؤاد البهى السيد : علم النفس الاجتماعى ، دار الفكر
العربى ، القاهرة ١٩٥٨ ، ص ١٨٩

عزيزي الطالب

لك أصدقاء، بهذا الفصل ترتاح للتعامل معهم ، يسعدك حضورهم كل يوم ، وضيائك غيابهم ، ترحب بالتعاون معهم وتعزز بصحتهم .
(ضع علامة : أمام اسم كل صديق لك بهذا الفصل)^(١).

لطفي	كمال		
سعيد	هشام		
حسن	بدوي		
سامي	محمد		
فتحى	خالد		
شوقي	عمر		
:	:		
الخ	الخ		

كيفية تحديد مستوى الجماعة - موضع القياس - من حيث التفاعـل النفسى الاجتماعى :

- أ - استخدم الباحث المصفوفة الاجتماعية لرصد اختيارات اعضاء كل جماعة بعضهم لبعض .
- ب- قام بعد ذلك بحصر عدد الاختيارات التى احتوتها كل مصفوفة نتيجة للخطوة السابقة .
- ج- حيث قد اطلق للتلميذ القائم بعملية الاختيار - أثناء تطبيق المقياس - حرية اختيار من يشاء من أصدقاء دون تحديسـد اختياراته بعدد معين ، لذا استخدمت المعادلة السابقـبيانها وهى :

(١) الاسماء المبينة هنا عبارة عن أسماء بديلة ، وعددها ١٢ فقط على سبيل المثال .

$$\text{معامل التفاعل النفسى الاجتماعى} = \frac{\text{مجموع}}{\text{ن (ن - 1)}}$$

٢ - (مقياس تماسك الجماعة)

لما كان تماسك الجماعة من مؤشرات نموها الاجتماعى ، كما سبق أن أوضحنا عند شرحنا لمفهوم التماسك ^(١) ، فقد اتخذناه متغيراً من المتغيرات التى تضمنتها هذه الدراسة ، وعلى ذلك قمنا بوضع مقياس نتمكن بواسطته من تقدير مستواه فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث على النحو التالى :

- أ - استعرض الباحث المعانى المتعددة التى يتضمنها مفهوم التماسك حيث وجد أن أهمها مايلي : الولاء للجماعة ، جاذبيتها للأعضاء ، الود والمحبة بين الاعضاء ، الاحترام المتبادل ، التعاون ، شعور الاعضاء بالرضا والارتياح داخل الجماعة، الفخر والاعتزاز بعضويتها ^(٢) . كما ناقش التلاميذ فى الجوانب السببية والإيجابية والسلبية ، المقبولة وغير المقبولة التى يلاحظونها فى جماعات فصولهم ، ومايعجبهم وما لايعجبهم من تصرفات زملائهم فى هذه الجماعات ، واستخلص عدداً من العبارات التى تصف أنواعاً من السلوك الذى يعبر عن تلك المعانى لكى يضعها فى استمارة يستجيب إليها تلاميذ المرحلة الإعدادية .
- ب - عرض الباحث هذه العبارات مرة أخرى على أعداد من تلاميذ المرحلة الإعدادية على أساس فردى أحياناً ، وجماعى أحياناً أخرى ، بغرض الوقوف على مدى وضوحها ، ونم إجراء مايلزم من تعديلات تحقق هذا الوضوح .
- ج - ثم قام بعد ذلك بتصميم استمارة اشتملت على تلك العبارات حيث عرضها على عدد من خبراء التربية وعلم النفس ^(٣) ، بغرض

(١) انظر ص ١١٨

(٢) انظر ص ١١٩

(٣) هؤلاء الخبراء هم السادة المايق ذكر اسمائهم ص

استطلاع آرائهم فيما ميّنت من أجله . وقد ميّنت هذه الاستمارة بالشكل التالي :

" استمارة مقابلة لبعض السادة الخبراء "

السيد الغاضل الأستاذ

لما كان معلوما أن من أدلة تماسك الجماعة درجة جاذبيتها لأعضائها وحرصهم على البقاء فيها ، وولاءهم لها ، وتعاونهم فيها ، بالإضافة إلى علاقات الود والمحبة بين الأعضاء . ولما كان الباحث في حاجة لتقدير درجة تماسك جماعة الفصل المدرسي ، فقد قام بمصاغة عدد من العبارات (١) - أنصف الوانا من السلوك الذي يعبر عن تلك الدلالات بنسبائها إليها - ارتفعها في استمارة يستجيب إليها طلاب المرحلة الإعدادية .

والمرجو من سيادتكم وضع علامة (~) أمام كل عبارة ترى سيادتكم أنها تصف سلوكا يتفق وتلك الدلالات والمؤتمرات السابق ذكرها (٢).

(١) أ - ميّنت هذه العبارات بحيث تصف كل منها سلوك الآخرين من تلاميذ الفصل وتمرقاتهم ، ولاسلوك التلميذ القاشم بالاستجابة نفسه ، حتى لا تكون هناك مقاومة منه أو شعور بالحرج يجعله يتخير في استجابته .

ب - تتكون العبارات من اثني عشر عبارة موجبة ، وثمان أخرى سالبة .

(٢) يمكن الإشارة إلى أرقام العبارات الواردة تبعا لدلالة كل منها فيما يلي .

أ - جاذبية الجماعة : العبارات رقم ٥ ، ٩ ، ١١ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٢ ،

ب - الحرص على البقاء في الجماعة والانتظام في الحضور : العبارات رقم ١ ، ٦ ،

ج - الولاء للجماعة : العبارات رقم ٢ ، ١٢ ، ١٩ ، ٢٠ .

د - التعاون بين الأعضاء : العبارات رقم ٤ ، ٨ ، ١٦ .

هـ - علاقات الود والمحبة بين الأعضاء : العبارات رقم ٣ ، ١٠ ، ٧ ، ١١ ، ١٨ .

عزيزى الطالب

العبارات التالية تصف مظاهر قد توجد بفضلك وقد لا توجد به ،
والمطلوب منك قراءة كل عبارة ، ثم القيام بوضع خط تحت الاجابة التى
تتفق مع رأيك :

- (١) طلاب هذا الفصل يرغبون البقاء مع بعضهم فى فصل واحد حتى
نهاية هذه المرحلة - جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٢) طلاب هذا الفصل يهتمون بمشكلات فصلهم ويسعون لحلها -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٣) طلاب هذا الفصل يشعرون بأنهم غرباء عن بعضهم البعض -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٤) من الصعب أن يتفاهم طلاب هذا الفصل أو يتفقدون على رأى -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٥) طلاب هذا الفصل يشعرون بقيمتهم وكرامتهم بين زملاء فصلهم -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٦) يحرم طلاب هذا الفصل على الانتظام فى الحضور الى المدرسة
مهما كانت ظروفهم - جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٧) طلاب هذا الفصل يسيئون الى بعضهم ، ولا يحترمون بعضهم بعضا -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٨) تعاون الطلاب فى هذا الفصل شئ واضح -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (٩) فى هذا الفصل طلاب يسيطرون على زملائهم الآخرين بالاكراه -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (١٠) طلاب هذا الفصل أصدقاء -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (١١) فى هذا الفصل طلاب يحدثون الكثير من الشغب والفوضى -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد
- (١٢) طلاب هذا الفصل يحرصون على سمعة فصلهم وكرامته -
جميعهم - معظمهم - القليل منهم . لا أحد

- (١٣) يحرص طلاب هذا الفصل على مساعدة زملائهم الذين يحضرون بعد غياب . . . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (١٤) طلاب هذا الفصل يسخرون ممن يعبر عن رأيه ويعرضونه للاحراج . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (١٥) طلاب هذا الفصل حريصون على إعادة ما يضيع من زملاء فصلهم . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (١٦) طلاب هذا الفصل يقبلون بحماس على الاشتراك في أى نشاط يقوم به الفصل . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (١٧) طلاب هذا الفصل يستخدمون الاثاظ الجارحة في تعاملهم . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (١٨) غياب أحمد الزملاء عن المدرسة يسبب قلق طلاب الفصل . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (١٩) في هذا الفصل طلاب لا يهتم أى منهم الابنفسه فقط . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد
- (٢٠) لا يسأر طلاب هذا الفصل عن احضار منظر جميل او صورة فنية لتزيين الفصل وتجميله . جميعهم . معظمهم . القليل منهم . لا أحد

مع الشكر

كانت نتيجة استطلاع الآراء موافقة جميع السادة الخبراء على جميع العبارات التى تضمنتها تلك الاستمارة ، وبالتالى أصبح المقياس صالحا لمقياس ما أنشئ من أجله ، وهو تقدير مستوى التماسك فى الجماعات المكونة لمجتمع البحث .

كيفية تقدير مستوى التماسك فى الجماعات المكونة لمجتمع

البحث باستخدام هذا المقياس :

- أ - بالنظر الى العبارات التى تضمنها المقياس نجد أن الباحث قد اعقب كل منها بأربع استجابات متدرجة هى :
- جميعهم (أى جميع تلاميذ الفصل) . معظمهم . القليل منهم . لا أحد . حيث طلب من التلميذ ان يضع خطا تحت الاستجابة التى تنفق مع رأيه من هذه الاستجابات الأربعة بعد قراءة كل عملة .

ب - ندرت درجة كل استجابة على النحو التالي :

• إذا كانت العبارة موجبة ^(١)، كانت درجات استجاباتها كما يلي :

جميعهم	معظمهم	القليل منهم	لا أحد
٤	٣	٢	١

• وإذا كانت العبارة سلبية ^(٢)، كانت درجات استجاباتها كما يلي :

جميعهم	معظمهم	القليل منهم	لا أحد
١	٢	٣	٤

ونوضح سابقاً ما يلي من الخطوات التالية :

- إذا وضع التلميذ خطاً تحت كلمة (جميعهم) في عبارة موجبة مثل (طلاب هذا الفصل يهتمون بمشكلات فصلهم ويستمعون لها) فإن الدرجة = ٤ .
- أما إذا وضع التلميذ الخط تحت كلمة (جميعهم) وكانت العبارة سلبية مثل (من الصعب أن يتفاهم طلاب هذا الفصل أو يتفهموني على رأي) فإن الدرجة = ١ .

ج - تم تقدير الدرجة الكلية لاستجابة التلميذ لعبارات المقياس انفعاليين على النحو التالي :

- تم حصر عدد استجاباته التي تقدر كل منها ٤ درجات .
 - تم حصر عدد استجاباته التي تقدر كل منها ٣ درجات .
 - تم حصر عدد استجاباته التي تقدر كل منها ٢ درجة .
 - تم حصر عدد استجاباته التي تقدر كل منها ١ درجة .
- ثم نرب كل عدد من هذه الاستجابات في تقديرها، وبجمع القيم الناتجة يتم تقدير الدرجة الكلية لاستجابة التلميذ على المقياس .

(١) العبارات الموجبة المعنى أرقامها كما يلي :

(١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤، ١٥، ١٦، ١٨، ٢٠) .

(٢) العبارات السالبة المعنى أرقامها كما يلي :

(٣، ٤، ٥، ٦، ٨، ٩، ١١، ١٢، ١٤، ١٦) .

د - تم حساب المتوسط الحسابي لمجموع درجات تلاميذ كل فصل وكذا الانحراف المعياري ، واستخدمت القيم الناتجة للمقارنة بين جماعات الفصول المكونة لمجتمع البحث على النحو الذي سيبين فيما بعد .

٤ - (مقياس المسؤولية الاجتماعية)

لما كان الشعور بالمسؤولية الاجتماعية أحد المتغيرات التي تضمنتها هذه الدراسة ، لذا كان من الضروري استخدام أداة لقياس هذا المتغير في الجماعات المكونة لمجتمع البحث ، وعلى ذلك استخدم الباحث لهذا الغرض مقياس المسؤولية الاجتماعية للدكتور سيد أحمد عثمان^(١) .

وقد جاء ضمن وصف هذا المقياس أنه صمم لقياس المسؤولية الاجتماعية في ضوء تحليل عناصرها الثلاث وهي : الاهتمام ، والفهم والمشاركة^(٢) . ويتكون المقياس المستخدم من ١١٥ عنصرا ، وهي عبارات تعكس ألوانا من السلوك أو الآراء ، اختيرت بعد عرضها على عدد من الحكام المتخصصين في علم النفس والتربية . ويطلب من المفحوص أن يحدد اجابته وفقا لمقياس متدرج لكل عبارة يتكون من أربع نقاط هي :

دائما في كثير من الأحيان قليلا نادرا
ومن بين تلك العناصر يوجد ٨٠ عنصرا ايجابيا ، وتقدر درجاتها هكذا :

١	٢	٣	٤
كما يوجد ٣٥ عنصرا سالبا ، وتقدر درجاتها هكذا :			
١	٢	٣	٤

(١) سيد أحمد عثمان : المرجع السابق ، ص ٢٥ - ٢٨ .

(٢) انظر ص ١٢٢ .

وتمثل الدرجة الكلية المقدرة على ورقة اجابة المقياس مجموع قيم الاستجابات على العناصر الموجبة والسالبة جميعها^(١).

٥ - استمارة استبيان الاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسي
صمم الباحث استمارة لاستبيان آراء بعض الاخصائيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسي (المرحلة الاعدادية) ، فيما يتعلق بالحالة التي عليها جماعات النشاط في هذه المرحلة وكذا حمص الريادة المدرسية . وقد حرص أن تكون الاستمارة من حيث محتوياتها كوحدة مترابطة الاجزاء ، يتقبلها المستجيب دون أن تعرضه للشعور بالملل أو الاحراج ، وعلى ذلك سارت عملية التصميم في عدة خطوات على النحو التالي :

(١) كانت الخطوة الاولى في عملية التصميم هي تحديد نوع العمليات التي يرغب الباحث الحصول عليها من الاخصائيين الاجتماعيين والتي يمكن بواسطتها التعرف على الحالة التي عليها جماعات النشاط المدرسية وما يواجهها من صعوبات من ناحية ، وكذا الحالة التي عليها حمص الريادة وكيفية استخدامها من ناحية أخرى ، ثم التعرف على مقترحاتهم بهذا الشأن من ناحية ثالثة .

وقد استخدم الباحث لتحديد نوعية المعلومات المطلوب الحصول عليها مايعرف بالجداول التخليطية أو المصماء ، تلك التي تتبلور أهميتها في امكان حصر احتمالات الاجابة في أضيق الحدود ، وفي تحديد صيغة السؤال أيضا^(٢).

وقد أمكن حصر الأسئلة التي يمكن بواسطتها الحصول على البيانات المطلوب جمعها والتعرف عليها في خمسة عشر

(١) - انظر المقياس بالملحق رقم (٧) بالنسخة الأصلية للبحث .
- أدرج الباحث هذا المقياس بالملاحق لانه ليس من وضعه ، بخلاف المقاييس السابقة التي قام بوضعها .

(٢) عبد الباسط محمد حسن : المرجع السابق ، ص ٤٧٥

سؤالا فقط ، وقد استعان الباحث في هذا الصدد بآراء عدد من الاختصاصيين الاجتماعيين والموجهين ، وكذا بعض خبراء التربية وعلم النفس والعمل مع الجماعات والبحث الاجتماعى ضمن سياق ذكر أسماهم من قبل ^(١).

(٢) كانت الخطوة الثانية فى عملية التعميم تحديد شكل الأسئلة وصياغتها وتسلسلها كما بلى .:

- أ - من حيث الشكل ، استخدم الباحث الأسئلة المحددة أو المقيدة والتي تعرف بالأسئلة الانتخابية ، حيث يقسم الشخص القائم بالإجابة عليها بكتابة كلمة ، أو وضع علامة (ص) أمام العبارة التي تتفق ورايه ، كما ذيل بعض الاستجابات بعبارة تتيح الفرصة للمستجيب لكى يخيف أى استجابة لم تشملها الاستجابات المقترنة بمؤال ، مثل : أسباب أخرى هي ، أو صعوبات أخرى هي ، أو مقترحات أخرى هي
- ب - ومن حيث الصياغة ، حرص الباحث الا تحتاج الاسئلة الى إجابات مطولة تستغرق من المستجيب الوقت والجهد واستخدم فى صياغتها الالفاظ السهلة ، والعبارات المحددة التي لا تحتمل أكثر من معنى واحد.
- ج - وبالنسبة لتسلسل الاسئلة فقد حرص الباحث على أن تكون أسئلة الاستمارة متتابعة فى تسلسل منطقي الأمر الذى يساعد أفراد البحث على تنظيم أفكارهم ^(٢).

(١) انظر ص ١٦٤ ويضيف الباحث لأسماء هؤلاء المادة الخبراء ، السيد الأستاذ الدكتور محمد أبو العلا مدير عام مكتب السيد وزير التربية والتعليم ، والسيد الأستاذ عدلى سليمان الخيسر بالأمم المتحدة .

(٢) انظر الملحق رقم (٢) بالنسخة الأصلية للبحث .

- رأى الباحث أن يدرج محتويات هذه الاستمارة بالملاحق طبقا لما هو متبع عادة فى البحوث بشأن استمارات الاستبيان الامر الذى يختلف عن المقاييس الأخرى التي قام بوضعها وتصميمها

اختبار مدى أدوات البحث وثباتها

قبل استخدام أدوات البحث في الأغراض التي أنشئت من أجلها قام الباحث باختبار صلاحيتها، وذلك من حيث مدى صدق وثبات كل منها على النحو الآتي :

- (١) اختبار مدى وثبات مقياس النمو الاجتماعي لجماعة الفصيل المدرسي من حيث أساليب السلوك المبتغاه .
- (٢) اختبار مدى وثبات مقياس التفاعل النفسي الاجتماعي .
- (٣) اختبار مدى وثبات مقياس تماسك الجماعة .
- (٤) اختبار ثبات مقياس المسئولية الاجتماعية .
- (٥) اختبار مدى وثبات استمارة الاستبيان الخاصة بالاختصاصيين الاجتماعيين المشتغلين بالمجال المدرسي .

لقد استخدمت الأدوات السابق بيانها في عمليات القياس القبلي والبعدي للجماعات الضابطة والتجريبية ، أي قبل بدء التجربة وبعدها، حيث أسفرت تلك العمليات عن النتائج التي سوف نوضحها في الجزء التالي :

التفاصيل بالنسخة الأصلية للبحث ، ومودعة بمكتب كلية
الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان .

نتائج الدراسة

يعرض الباحث في هذا الجزء النتائج التي انتهت إليها الدراسة، مبتدئاً بعرض ما قامت به الجماعة التجريبية (ج) من أعمال نتيجة قيادة معها بأعمال الريادة ، ثم يتبع ذلك بعرض نتائج عملية القياس البعدي للجماعات الثلاث (الجماعتان الضابقتان ، والجماعة التجريبية) حيث يعقد مقارنة بين نتائج القياس القبلي ونتائج القياس البعدي لهذه الجماعات ، للتحقق من صحة فروض البحث . ولمسكان الباحث قد قام بدوره مع الجماعة التجريبية - خلال فترة التجربة - كأخصائي اجتماعي مسترشداً بما تضمنه الدليل الخاص بأعمال الريادة من محتويات ، فانه يحسن به والأمر كذلك أن يتناول بعض محتويات هذا الدليل بالتحليل في ضوء مبادئ وأهداف طريقة خدمة الجماعة ، وذلك فيما يلي :

تحليل بعض محتويات دليل أعمال الريادة في ضوء مبادئ وأهداف طريقة خدمة الجماعة :

(١) لقد نصت الفقرة رقم (١) من البند رقم (٢) من الدليل الخاص بأعمال الريادة^(١) بأن يأخذ التقاء الرائد بتلاميذه طابعاً اجتماعياً بحثاً على صورة اجتماع منظم يدرّب فيه التلاميذ على ممارسة النظم الديمقراطية وتتبع فيه أساليب الريادة والعمل مع الجماعات .

من الواضح أن هذه الفقرة قد نصت صراحة على اتباع أساليب العمل مع الجماعات أو بعبارة أخرى استخدام طريقة خدمة الجماعة والمعروفة أيضاً بطريقة العمل مع الجماعات عند القيام بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسي . كما نصت

(١) انظر الملحق رقم (٤) بالنسخة الأصلية للبحث .

على أن يأخذ التفاه الرائد بتلاميذه طابعا اجتماعيا بحتا ، وهذا يعنى ألا يكون هذا الالتقاء ذا طابع رسمى قائم على العلاقات الرسمية ، بل على العلاقات الاجتماعية ، وبذلك تكون هذه الفقرة قد تضمنت مبدأ هاما من مبادئ طريقة خدمته الجماعة ألا وهو مبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخمائى والجماعة، حيث نص هذا المبدأ على : أنه يجب أن تقوم علاقة طيبة بين الاخمائى وأعضاء الجماعة أساسا تقبل الاخمائى للأعضاء كما هم ، كذلك تقبل الأعضاء للأخمائى ومساعدته لهم ... فنقبله للجماعة كما هي إنما يحملها على الاطمئنان اليه وتقبلها إياه وانتفاعها من معونته ... ويجب ان تبني هذه العلاقة على أساس من الثقة والاحترام والحرية المتبادلة بين الطرفين (١).

كما نصت هذه الفقرة أيضا على أن يكون التفاه الرائد بتلاميذه على صورة اجتماع منظم يدرّب فيه التلاميذ على ممارسة النظم الديمقراطية ، ولاشك أن هذا من صميم طريقه خدمة الجماعة بل جاء كمبدأ من مبادئها الأساسية وهو : مبدأ التنظيم الوظيفى المرن ، الذى نص على أن جزءا من عمل أخمائى الجماعة هو مساعدة الجماعة لايّجاد نوع من التنظيم الوظيفى الذى يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق أغراضها وأهدافها وذلك بمناقشة الموضوعات المختلفة واصدار القرارات وتوزيع المسئوليات (٢).

ومن حيث تدرب التلاميذ على ممارسة النظم الديمقراطية الذى جاء بالفقرة السابقة موضع المناقشة ، فان هذا ليمثابة هدف أساسى من أهداف طريقة خدمة الجماعة ألا وهو تنمية الأسلوب الديمقراطى ، هذا النوع من التفاعل الاجتماعى الذى

(١) محمد شمس ندين أحمد : المرجع السابق ، ص ٦٦

(٢) محمد شمس الدين أحمد : نفس المرجع ، ص ٢٥ - ٢٦

لا يسيطر فيه فرد على آخر أو يتحكم في سلوكه ، فهو يقوم على احترام الفرد وكرامته واحترام الفروق الفردية ، وأن الفرد له صفاته القوية وصفاته الضعيفة التي تميزه عن الأفراد الآخرين كما أن الفرد يتمتع بحرية الإرادة واختيار ما يريد أن يؤديه بشرط احترام الغير وإمكانيات المجتمع الذي يعيش فيه ، كما أن الأسلوب الديمقراطي يتضمن تركيز اهتمام الأفراد فـسـي المملحة العامة أكثر من تركيزه في أنفسهم . ومن ثم يجب أن نعطي الأفراد أنفسهم الفرصة لممارسة الحياة الديمقراطية ذلك لأن الأفراد يمكنهم أن يفهموا معنى الديمقراطية بسهولة بممارستها ... حيث تنمو بذلك لديهم عادات التعاون والأخذ والعطاء واحترام الغير وما إلى ذلك (١).

(٢) كما روعي في العبارة الأخيرة من المقدمة التي تضمنها البند رقم (٢) من الدليل عدم الزام الرائد أو جماعة الفصل باتباع برنامج محدد لاحرية لهم في اختيار محتوياته ، ويتضح هذا المعنى في العبارة المشار إليها والتي تقول : " ... الاستعانة بالدليل التالي في وضع محتويات البرامج " .

ومأ لاشك فيه أن هذا يدل على أن اختلاف الجماعات حقيقة قد وضعت في الاعتبار عند اعداد هذا الدليل ، لا سيما وأنه لم يوضع لصف دراسي بعينه ، بل وضع ليناسب مرحلتين دراسيتين هما المرحلة العددية والمرحلة الثانوية . ومراعاة الجانب المشار اليه من الأمور الأساسية التي نهتم بها طريقة خدمة الجماعة وتركز عليها ، حيث يقوم أخصائي الجماعة بمساعدة الأعضاء في الجماعات المختلفة على وضع برنامج يقابل حاجاتهم ويشبع رغباتهم ويوسع آفاقهم (٢).

(١) نفس المرجع ، ص ٢٥ - ٢٦

(٢) محمد شمس الدين أحمد : نفس المرجع ، ص ٢٦٢ - ٢٧٦ .

كما نجد أن نفس العبارة المشار إليها قد تضمنت اصطلاحاً متداولاً في طريقة خدمة الجماعة وهو " محتويات البرنامج " Program contents ، وأن ما جاء به الدليل من أمثلة لهذه المحتويات يمثل ما تنص عليه طريقة خدمة الجماعة ، فنجد في الفقرة (د) من البند رقم (٢) من هذا الدليل: مناقشة شؤون اجتماعية ، ومائل صحية ، ومشكلات اقتصادية ، وكذا المشكلات المتعلقة بأحوال تلاميذ الفصل الدراسية ، والاجتماعية ، ونشاطهم المدرسي ، وما يتعلق بالجوانب السلوكية من مشكلات . وهذا يتفق وما تقول به طريقة خدمة الجماعة، حيث " يجب أن تكون خبرات البرنامج موجبة إلى الميادين الكبرى للحياة الإنسانية ، التي تشمل الصحة الشخصية والصحة العامة ، والمنزل والحياة الأسرية ، والاقتصاد ، والتوجيه المهني ، والتمسك والترفيه ، والدين ، وفلسفة الحياة " (١).

كما يمكن القول أنه قد توفر في هذا الدليل عنصران أساسيان بشأن محتويات البرامج المقترحة - هما المرونة والتنوع وهما عنصران لا بد من مراعاتهما في برامج خدمة الجماعة (٢) ، فنجد أنه قد أشار إلى مجالات معينة كاملة للاستعانة بها ولم يحدد موضوعات أو مشكلات بعينها للمناقشة من تلك المجالات حيث أن ذلك لا بد وأن يترك - تبعاً لما تقول به خدمة الجماعة لظروف وخبرات كل جماعة وإهتماماتها الخاصة ، وعلى سبيل المثال جاء بالفقرة (د) من البند رقم (٢) بالدليل ما يلي : مناقشة المشكلات المتعلقة بأحوال تلاميذ الفصل الدراسية . ولم يحدد من هذا المجال موضوعات أو مشكلات معينة كظاهرة الغش مثلاً ، أو ظاهرة الغياب . أو ما إلى ذلك . كما جاء بنفس الفقرة أيضاً - مناقشة شؤون اجتماعية ، ومائل صحية ، ولم

تحدد من تلك المجالات موضوعات أو مشكلات معينة كتنظيم الأسرة مثلا ، أو ماشابه ، بل ترك هذا التحديد لكل جماعة حسب ظروفها ورغبات أعضائها .

خلص من هذه المناقشة ان مجاء به هذا الدليل هو مسن صميم طريقة خدمة الجماعة ، وبالتالي فهو يخلق لكى يسترشد به الأخماشيون الاجتماعيون عند قيامهم بأعمال الريادة مع جماعات الفصول المدرسية بالمرحلتين الاعدادية والثانوية . استرشادا بهذا الدليل أسفرت أعمال الريادة مع الجماعة التجريبية (ج) عما سأتى .:

عقدت الجماعة التجريبية ٢٨ اجتماعا خلال فترة العمل معها والتي بدأت فى ١٩٧٥/١١/٢٤ م وانتهت فى ١٩٧٦/٤/٢٢ م. من هذه الاجتماعات ما عقد داخل الفصل ومنها ما عقد خارجه، فالنسبة للاجتماعات التى عقدت داخل الفصل فقد كانت أثناء الحصص المسماه بخصص الريادة ، وهذه كانت أسبوعية خلال الحصة الخاصة والأخيرة من يوم الثلاثاء من كل أسبوع ، وانه وان كان زمن الحصة ٤٥ دقيقة الا ان الاجتماع عادة ما كان يستغرق ساعة ، أى بزيادة ربع الساعة عن زمن الحصة ، وقد عقدت الجماعة ١٢ اجتماع مناقشة من مجموع الاجتماعات التى عقدتها ، كما نظمت أيضا ٥ ندوات فى المناسبات الدينية المختلفة . وبالنسبة للاجتماعات التى عقدتها الجماعة خارج الفصل فكانت عبارة عن ٦ زيارات للمؤسسات المختلفة التى توجد فى البيئة ، وكذلك ٤ معسكرات خدمة عامة نظمتها الجماعة بمقر المدرسة (١).

(١) انظر الملحق رقم (٤) ، جدول رقم ٦٨ بالنسخة الأصلية للبحث .
يحتفظ الباحث بتسجيل كامل للأعمال التى قامت بها الجماعة صوتا وصورة .

هذا ، ويجدر التنويه هنا أن الجماعة قد قامت بهذه الأنشطة وفقا لحاجات ورغبات أعضائها ، وفي ضوء مفهوم البرنامج في خدمة الجماعة الذي يؤكد على أهمية التفاعلات والعلاقات باعتبارها العامل الأساسي لنمو الأعضاء وتحقيق الأهداف المبتغاة^(١).

وبعد أن عرض الباحث للأعمال التي قامت بها الجماعة التجريبية (ج) خلال فترة قيامه معها أعمال الريادة^(٢) ، يعرض فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة ، مبتدئاً بعرض النتائج الخاصة بأساليب السلوك المبتغاة .

أن اختبارات معنوية فروق النسب الناتجة عن عمليات القياس القبلي والمعدى للجماعات الثلاث المكونة لمجتمع قد دلت على نمو الجماعة التجريبية - من حيث أساليب السلوك المبتغاة - نمواً حقيقياً ، في الوقت الذي دلت فيه أيضاً على عدم نمو أي من الجماعتين الضابطين في أي أسلوب من أساليب السلوك السابقة ، الأمر الذي نستطيع بمقتضاه أن نقرر أن هذا النمو، وهذا التغير الحقيقي إنما يرجع أصلاً لقيام الاختصاصي الاجتماعي بأعمال الريادة مع هذه الجماعة ، مما يؤكد بالتالي صحة الفرض القائل : " أن جماعة الفصل المدرسي التي يستخدم الاختصاصي الاجتماعي معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث أساليب السلوك المرغوب فيها من وجهة نظر المدرسين وخبراء التربية ، عن غيرها من جماعات الفصول التي لا يستخدم معها هذا الأسلوب^(٣) .

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٥٧ - ٢٧٧ .

(٢) نفس المرجع ، ص ٢٨٨ ، ٢٨٩ .

(٣) انظر الأعمال التي قامت بها الجماعة التجريبية بالنسخة الأصلية للبحث ، ص ٣١٤ .

وبالنسبة للنتائج الخاصة بالتفاعل النفسى الاجتماعى لتلك الجماعات فان اختبارات معنوية فروق النسب الناتجة عن عمليات القياس القبلى والبعدى للجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث تدل على نمو الجماعة التجريبية - من حيث التفاعل النفسى الاجتماعى - نموًا حقيقيا ، فى الوقت الذى دلت فيه أيضا على عدم نمو أى من الجماعتين الضابنتين فى هذا الجانب .

ولما كان معامل التفاعل النفسى الاجتماعى للجماعة = النسبة بين مجموع العلاقات الموجودة فعلا داخل الجماعة الى النهاية العظمى لعدد هذه العلاقات ، فاننا نستطيع أن نقرر أن العلاقات الاجتماعية فى الجماعة التجريبية (ج) قد ارتفع مستواها عند نهاية التجربة عما كان عليه مستواها قبل بدايتها ، الأمر الذى يدل على أن قيام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع هذه الجماعة قد أثر تأثيرا ايجابيا فى نموها وتغيرها فى هذا الجانب ، مما يؤكد صحة الفرض القائل :

" أن جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الأخصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث العلاقات الاجتماعية عن غيرها من جماعات الفصول التى لا يستخدم معها هذا الأسلوب " (١) .

أما بالنسبة للنتائج الخاصة بتماكك الجماعة فان اختبارات الدلالة الاحصائية للفروق بين متوسطات الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث قد دلت على ارتفاع مستوى تماكك الجماعة التجريبية (ج) عن مستواها فى كل من الجماعتين الضابطة (أ) ، والضابطة (ب) . وعلى ذلك يمكننا أن نقرر أنه كان لقيام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع الجماعة التجريبية تأثير ايجابى فى زيادة تماككها مما يؤكد صحة الفرض القائل :

" أن جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الاحصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى تماسكها عن غيرها من جماعات الفصول التى لا يستخدم معها هذا الأسلوب " (١) .

هذا ، ومن حيث النتائج الخاصة بتلك الجماعات من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية فان اختبارات الدلالة الاحصائية للفروق بين متوسطات الجماعات الثلاث المكونة لمجتمع البحث قد دلت على ارتفاع مستوى الجماعة التجريبية (ج) من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية عن مستواه فى كل من الجماعتين الضابطة (أ) ، والمقابلة (ب) ، وبالتالي^(٢) نستطيع أن نقرر أنه كان لقيام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع الجماعة التجريبية تأثير ايجابى فى ارتفاع مستواها من حيث الاحساس بالمسئولية الاجتماعية مما يؤكد صحة الفرض القائل :

" أن جماعة الفصل المدرسى التى يستخدم الأخصائى الاجتماعى معها أسلوب الريادة يرتفع مستوى نموها من حيث الاحساس بمسئولية الاجتماعية عن غيرها من جماعات الفصول التى لا يستخدم معها هذا الأسلوب " (٣) .

تعقيب :

تأسيسا على ماتقدم من نتائج يمكن القول بأنها فى جملتها تؤكد وجود علاقة ايجابية بين قيام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع جماعة الفصل المدرسى ونموها الاجتماعى ، وأنه اذا ما قام الاخصائى بهذا العمل فان ذلك يكون بهدف :

- ايجاد حل يتناسب مع تعدد الفترات المدرسية خلال اليوم المدرسى وما ترتب على ذلك من حرمان الغالبية العظمى من التلاميذ

(١) انظر ص ١٠٩

(٢) انظر ص ٢١٠ ، جدول رقم (٥٤) بالنسخة الأصلية للبحث .

(٣) انظر ص ١٠٩

من الاشتراك في جماعات النشاط المدرسية .

- اتاحة الفرصة لتلاميذ المدرسة للاستفادة بخبرات الحياة الجماعية القائمة على التفاعل الموجه بمعرفة أخصائيين اجتماعيين خلال فترات أسبوعية منتظمة .

- زيادة التقدير المجتمعي لدور الأخصائي الاجتماعي في المجال المدرسي بصفة عامة ، ورفع مكانته في نظر التلاميذ والعاملين في هذا المجال بمفئة خاصة .

- ممارسة طريقة خدمة الجماعة مع الفصل المدرسي كجماعة ، الامر الذي يكسبها القدرة على التأثير في سلوك أفرادها عن طريق التفاعلات والعلاقات الاجتماعية .

- دعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع بما يهيئ أحسن الفرص لتفاعل الافراد والجماعات مع بيئتهم الاجتماعية .

- ايجاد جو مجتمعي داخل الفصل والمدرسة قوامه العلاقات الطيبة التي تحفز الطلاب على الانضمام وحسن التعامل والاستفادة من المؤسسة التعليمية لأقصى درجة ممكنة .

وبالإضافة لما سبق ، فإن كان مجتمعنا ينشد انضباط سلوك أفراداه بصفة عامة ، سواء في الشارع أو المدرسة أو في المرافق العامة على اختلافها مستخدما القوانين وسيلة لتحقيق هذه الغاية ، فإنسه يجدر بنا أن نذكر في هذا الصدد قول كيرت ليفين Kert Levin : " انه اذا اردنا أن نحقق تغيرا عميقا ومستديما يجب أن نتعامل مع الفرد كعضو في جماعات . فالفرد كعضو في جماعة يسهل التأثير عليه ويكون أكثر مرونة ، وأن الاتصال بالافراد عن طريق الجماعات

له تأثير أكبر وأعمق فى المجتمعات اكثر من الاتصال بهم فرادى أو الاتصال بهم كمجتمع عن طريق الدعاية ووسائل الاعلام^(١) . وبالتالي فإن قيام الأخصائى الاجتماعى بأعمال الريادة مع تلاميذ الفصل المدرسى كجماعة يسهم - من ناحية أخرى - فى تحقيق ما ينشده المجتمع من انضباط فى سلوك أفراد^(٢).

....

(١) محمد شمس الدين أحمد : المرجع السابق ، ص ٢٨
(٢) انظر مقتطفات التقارير الدورية التى كان الباحث يقوم بتسجيلها عقب كل اجتماع تعقده الجماعة ، والتى تبين تطور نمو أعضائها من حيث اساليب السلوك المبتغاه ، وذلك بالنسخة الاصلية للبحث ، المودعة بمكتبة كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان .

رقم الإيداع بدار الكتب
١٩٩٣/٩٦٥٩

المكتب العربي للأنوفست
للطباعة والتجليد وتصوير المستندات

٧٠ ش. عابدين مدني من ش. أحمد عصمت : ٢٥١٩٧٦٩
عين الشمس الشرقية

